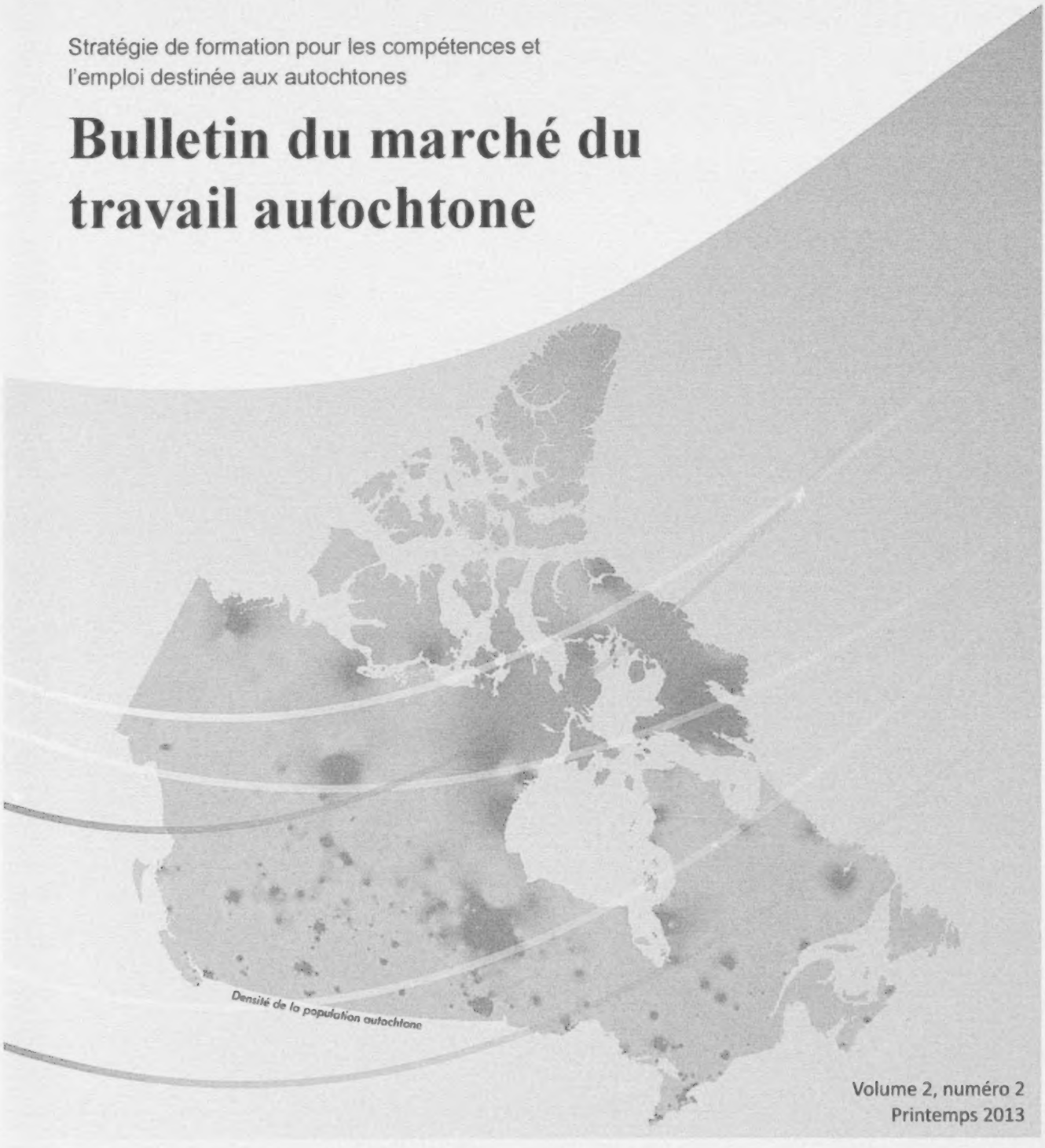
Human Resources and Skills Development Canada
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Now and Tomorrow
Excellence in Everything We Do

Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones

Bulletin du marché du travail autochtone



Volume 2, numéro 2
Printemps 2013

Canada

CA-614-06-13F

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, 10e étage
Gatineau, Québec
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260
En ligne : http://www12.rhdcc.gc.ca

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2013

ISSN : 1929-865X

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwsgc.gc.ca.

Bulletin du marché du travail autochtone

Volume 2, numéro 2 (printemps 2013)

4 Préface

5 Dans le présent numéro...

6 Conditions économiques générales

Un vue d'ensemble globale de l'économie du Canada et du marché du travail, y compris les indicateurs courants; un aperçu des pénuries et des disparités des compétences qui ont été abondamment citées; et les faits saillants des annonces du budget de 2013.

11 Cartes nationales

Cartes illustrant les écarts régionaux des principaux indicateurs du marché du travail : 1) taux de chômage de janvier 2013 et 2) gains d'emploi entre janvier 2012 et janvier 2013.

13 Profils du marché du travail régionaux

Information régionale sur les taux d'emploi, de chômage et d'activité, selon le statut autochtone; la croissance de l'emploi par industrie et les caractéristiques de la population active dans les collectivités locales. On y présente aussi les faits saillants médiatiques des développements économiques local.

- Canada atlantique 13
- Québec 16
- Ontario 18
- Manitoba 20
- Saskatchewan 22
- Alberta 24
- Colombie-Britannique 26
- Les territoires 28

30 Pleins feux sur le BMTA

Articles de fond qui portent principalement sur l'emploi, la formation et les nouveaux développements dans des secteurs économiques clés. Le présent numéro, examine ce qui suit :

- L'extraction du pétrole et du gaz 30

34 Partenariats

Une présentation de partenariats réussis et de leçons apprises. Dans ce numéro, le programme des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) est mis de l'avant, ainsi que trois autres partenariats :

- Partenariat en formation autochtone du Labrador (PFAL) 37
- Partenariat pour la prospérité Unama'ki 38
- Nunavut Fisheries Training Consortium 39

43 Autres lectures

Renseignements qui appuient le contenu du BMTA, y compris un guide des données et un glossaire.

- Guide des données 43
- Glossaire 44

En couverture...

La carte de densité de la population autochtone a été préparée par les services de géomatique de RHDCC à partir des données du Recensement de 2006.

Les parties plus sombres indiquent une plus forte proportion de peuples autochtone dans la population locale; pour les régions grisées, les données ont des données limitées.

Préface

Le *Bulletin sur le marché du travail autochtone* (BMTA) est un outil pour le partage de l'information sur le marché du travail actuelle avec les signataires d'ententes en vertu de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones (SFCEA) de partout au Canada. Le BMTA peut aider les signataires d'entente de la SFCEA à repérer les nouvelles possibilités pour les Premières nations, les Inuits et les Métis de mieux lier la formation à la demande du marché du travail. Dans chaque numéro, le bulletin étudiera, avec une vision autochtone, la conjoncture économique générale, le marché du travail et les tendances démographiques ainsi que les occasions d'emploi actuelles et potentielles à l'échelle régionale et nationale.

La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones est un programme du gouvernement du Canada conçu pour aider les Autochtones à se préparer à l'emploi ainsi qu'à décrocher et à conserver un travail.

Par l'entremise de la SFCEA, les organisations autochtones conçoivent et offrent des programmes et des services d'emploi plus appropriés pour répondre aux besoins uniques de leurs communautés.

Comptant 84 signataires d'entente et plus de 600 points de services, la SFCEA s'assure que les peuples autochtones du Canada ont accès au perfectionnement des compétences et à la formation afin de tirer avantage des possibilités de développement économique.

Ce numéro comprend un aperçu de la situation actuelle du marché du travail et du rendement économique du Canada, ainsi qu'un article de fond sur le secteur pétrolier et gazier. Les partenariats fructueux et les leçons apprises sont présentés ainsi que d'autres ressources utiles. En tant que l'un des piliers de la SFCEA, les partenariats peuvent être un outil utile pour obtenir des résultats d'emploi durables pour les clients autochtones.

Le BMTA est produit par une équipe d'analystes et de gestionnaires de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). Le contenu du bulletin se fonde sur l'Enquête sur la population active de Statistique Canada de même que sur d'autres publications accessibles au public. L'information sur les partenariats a été obtenue de publications accessibles au public, ainsi que des signataires d'entente.

Comment les signataires d'entente peuvent-ils apporter leur contribution?

Nous encourageons les signataires d'entente à partager leur histoire portant sur les pratiques prometteuses et les leçons apprises comme une possible contribution aux prochains numéros du bulletin. Nous invitons aussi les lecteurs à partager leurs commentaires sur la façon dont nous pouvons améliorer cette publication, y compris des suggestions de sujets. Pour les commentaires et les contributions, veuillez communiquer avec nous à l'adresse suivante : NC-ALMB-BMTA-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Décharge de responsabilité

Le bulletin sur le marché du travail autochtone est préparé à titre d'information seulement. Tout a été mis en œuvre afin de présenter les faits de façon impartiale. L'inclusion ou l'exclusion de faits précis ne devrait pas être considéré comme représentatif des points de vue, des opinions ou des prises de position de Ressources humaines et Développement des Compétences Canada ou du gouvernement du Canada. L'information comprise dans ce bulletin est tirée de sources secondaires qui n'ont pas de lien avec RHDCC ou le gouvernement du Canada. RHDCC ou le gouvernement du Canada ne sont aucunement responsables des erreurs ou des omissions des sources secondaires, et les opinions exprimées sont uniquement celles des auteurs et des organisations et ne peuvent en aucun cas être attribuées à RHDCC ou au gouvernement du Canada.

Dans le présent numéro...

Les peuples autochtones et le marché du travail

- Le Canada a connu des **gains d'emploi** pour 10 des 12 mois de 2012, favorisant la reprise du marché du travail avec une augmentation de 200 000 emplois. (p6)
  - Le taux de chômage a chuté de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 7,0 % entre janvier 2012 et janvier 2013.
- **Les pénuries de main-d'œuvre et les disparités des compétences** ont été identifiées comme d'importants enjeux pour le Canada et sa compétitivité économique. (p6)
  - Les disparités des compétences peuvent contribuer à faire augmenter le chômage à long terme et ont le potentiel de limiter la croissance économique et le marché du travail.
  - Dans le budget de 2013, on a annoncé un certain nombre d'investissements et de programmes visant à aider les peuples autochtones à obtenir les compétences et la formation dont ils sont besoin. (p10)

> Un cinquième du marché du travail canadien affiche actuellement des signes de pénuries de main-d'œuvre... Pendant ce temps, une importante portion du marché se trouve dans une situation d'offre excédentaire. (CIBC 2012)

- **Les résultats du marché du travail** pour les peuples autochtones sont demeurés **stables** : (p8)
  - Entre janvier 2012 et janvier 2013, le taux de chômage parmi les peuples autochtones est demeuré pratiquement inchangé tandis que les taux d'activité et d'emploi ont augmenté légèrement de 1,1 point de pourcentage chacun.

Possibilités d'emploi et développement économique

- **Les pénuries de main-d'œuvre** dans le **secteur pétrolier et gazier** peuvent être résorbées par un plus grand perfectionnement des compétences et une plus grande participation à la formation. (p30)
  - Le secteur pétrolier et gazier a affiché une augmentation générale de 70 % de travailleurs embauchés et de 50 % des taux de rémunération entre 2001 et 2011.
  - Les peuples autochtones ont maintenu une proportion d'emploi relativement stable dans l'industrie de l'extraction pétrolière et gazière : 5 % entre 2007 et 2012.

> Il y a un grand besoin de travailleurs de tous les niveaux dans le secteur pétrolier et gazier.

- Des **communautés** et des **économies** fortes dépendent de **partenariats** entre les organisations autochtones et des employeurs et entreprises. (p34)
  - Le programme des Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones, qui a été en place de 2003 à 2013, a cédé la place à un bon nombre de pratiques exemplaires, de leçons apprises et de résultats.

Portrait économique du Canada

La vue d'ensemble

Le marché du travail du Canada a continué d'enregistrer des améliorations en 2012, avec une augmentation de 200 000 emplois. En fait, il y a eu une croissance de l'emploi dans 10 des 12 mois et celle-ci a généralement surpassé la croissance globale de l'économie. Néanmoins, les perspectives économiques ont souvent été déclassées en 2012, et on prévoit des activités économiques quelque peu restreintes au cours des prochaines années.

Selon le Plan d'action économique de 2013, on s'attend à que ce l'économie ait une croissance de 1,6 % en 2013. Les facteurs externes, par contre, ne sont pas propices à une croissance économique robuste. L'expansion économique aux États-Unis a été lente, même si l'on retrouve à nouveau des emplois à temps plein et que le secteur de l'énergie a monté en flèche. Il y a toujours une incertitude dans les marchés financiers globaux, plus particulièrement dans la zone euro. En 2012, de plus faibles investissements d'affaires et exportations ont contribué à un plus grand ralentissement de l'économie canadienne. Ces facteurs, ainsi que la consommation, devraient prendre du mieux en 2013-2014, malgré les défis liés à la compétitivité, consécutif à un dollar canadien fort et à d'autres déclins anticipés dans les investissements résidentiels.

Dans l'ensemble, la Banque du Canada prévoit que l'économie fonctionnera à pleine capacité (c.-à-d. l'utilisation de toutes les ressources et capacités disponibles dont l'emploi, de la façon la plus efficace possible) dans la deuxième moitié de 2014.

« Les gens sans emploi et les emplois sans travailleur »

« Un cinquième du marché du travail du Canada affiche actuellement des signes de pénurie de main-d'œuvre. [...] Les pénuries de main-d'œuvre ne sont pas le seul problème auquel fait face le marché du travail. À l'autre extrémité, une importante portion du marché se trouve dans une situation d'offre excédentaire. »

Source : CIBC (2012)

Les compétences, plus particulièrement les pénuries et les 'disparités', sont un sujet de l'heure par rapport au marché du travail et un important enjeu socio-économique. En fait, la Chambre de commerce du Canada classe les pénuries relatives aux compétences et à la main-d'œuvre comme le plus important obstacle à la compétitivité du Canada. Le premier ministre Stephen Harper reconnait qu'il s'agit des plus importants enjeux auxquels notre pays doit faire face.

Un récent rapport de la CIBC (2012) révèle un écart grandissant entre « avoir » et « ne pas avoir » de métier. Cela correspond à une tendance divergente du marché du travail: des emplois non dotés parce que les employeurs ne trouvent pas de travailleurs ayant les « bonnes » compétences (*emplois sans travailleur*) et une augmentation du nombre de Canadiens cherchant un emploi (personnes sans emploi) puisque les occasions de travail au sein de certains métiers disparaissent. Cette disparité peut contribuer à une augmentation du chômage à long terme, et CIBC soutient que cette disparité peut être suffisamment importante pour limiter la croissance potentielle du marché du travail et de l'économie dans son ensemble.

Il existe différentes façons d'évaluer quelles professions sont « recherchées », et CIBC présente une méthodologie fondée sur les changements dans les taux de rémunération et de chômage. Le rapport fournit une liste de professions au Canada qui affichent des signes de pénuries et de surplus :

Exemples de profession affichant des signes de pénuries de main-d'œuvre	Exemples de profession affichant des signes de surplus de main-d'œuvre
▪ Gestionnaires en ingénierie, en architecture, en science et en informatique; dans les services de santé, d'éducation, sociaux et communautaires; et en construction et en transport	▪ Personnel de supervision du travail de bureau, employé de bureau général et mécanographe
▪ Les vérificateurs, les comptables et les professionnels en placement	▪ Gestionnaire en production et des services publics
▪ Les ingénieurs	▪ Caissiers
▪ Les professionnels du secteur de la santé, y compris les médecins, les dentistes et les vétérinaires; les optométristes, les chiropraticiens et d'autre professions en diagnostique et traitement du secteur de la santé	▪ Guides touristiques et professions du domaine de l'amusement et autres professions liées au voyage, à l'hébergement et aux loisirs
▪ Les pharmaciens, les diététiciens et les nutritionnistes	▪ Commis en finance et en assurance
▪ Les infirmiers en chef et les infirmiers autorisés	▪ Superviseur de la vente et des services
▪ Les professions techniques et apparentées dans le domaine de la santé et des soins dentaires	▪ Conseillers et enseignants du primaire et du secondaire
▪ Les superviseurs dans le secteur minier, pétrolier et gazier	▪ Professions dans les services alimentaires et de boissons
▪ Le personnel du forage, des mines souterraines et de la production gazière et pétrolière	▪ Capitaines de bateau de pêche et chefs de bord, pêcheurs et pêcheuses
▪ Les superviseurs pour les professions manufacturières et de transformation	▪ Conducteur de machines et professions connexes en production de métaux et de minéraux, en pâte et papier et en transformation du bois

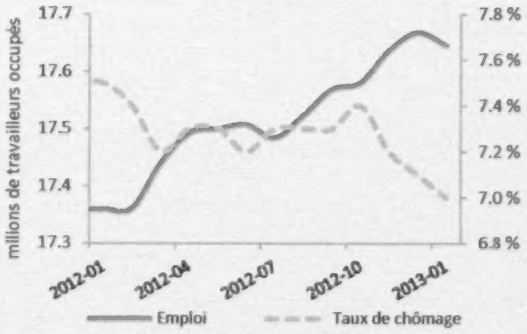
Source: CIBC (2012)

Indicateurs du marché du travail

L'emploi au Canada a augmenté de 1,6 % de janvier 2012 à janvier 2013, avec une hausse annualisée de 1,2 % entre 2011 et 2012. Le taux de chômage a diminué de 0,5 point de pourcentage, si l'on compare à janvier 2012, pour s'établir à 7,0 % en janvier 2013 (voir la graphique 1).

L'enquête sur la population active (EPA) estime qu'en 2012 plus de 28 millions de personnes faisaient partie de la population du Canada[1] âgée de 15 ans ou plus (voir tableau 1), et que la population active comptait de 18,9 millions de personnes. Le taux d'activité était de 66,7 % (une chute de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2011) et que le taux d'emploi était de 61,8 % (aucun changement par rapport à 2011).

Graphique 1 : Emplois et le taux de chômage au Canada, de janvier 2012 à janvier 2013



Source : Enquête sur la population active

[1] L'Enquête sur la population active comprend la population civile qui n'est pas institutionnalisée et qui est âgée de 15 ans et plus et exclut les Autochtones qui vivent dans les réserves; donc, les estimations de la population seront différentes de celles du recensement et des autres sources.

L'estimation de l'EPA pour la population autochtone (ce qui exclut les personnes vivant dans les réserves) comptait près 680 000 personnes, et une population active comptant 443 000 membres. Parmi les peuples autochtones, le taux de chômage est demeuré pratiquement inchangé entre 2011 et 2012. Toutefois, les taux d'activité et d'emploi ont augmenté de 1,1 point de pourcentage pendant cette période.

À l'échelle nationale, les femmes ont affiché un taux de chômage d'environ un point de pourcentage de moins que les hommes. Cependant, le taux pour les hommes et les femmes autochtones est resté pratiquement le même. Les taux d'activité nationaux et autochtones montrent d'importants écarts entre les sexes (près de 10 points de pourcentage), ce qui reflète une plus grande variation de l'activité des femmes sur le marché du travail.

Tableau 1 : indicateurs principaux, 2012
Taux de chômage, taux d'emploi et taux d'activité

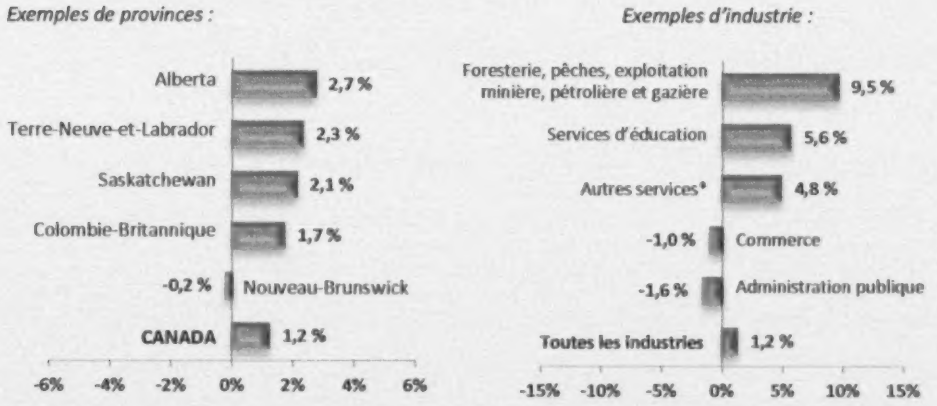
	TOTAL	Femmes	Hommes
Estimation de la population de l'EPA[1]	**28 314 400**	**14 360 000**	**13 954 700**
Taux de chômage	7,2	6,8	7,7
Taux d'activité	66,7	62,2	71,3
Taux d'emploi	61,8	57,9	65,8
Estimation pour les Autochtones[2]	**679 400**	**352 700**	**326 700**
Taux de chômage	12,8	12,7	12,8
Taux d'activité	65,2	60,2	70,6
Taux d'emploi	56,9	52,5	61,6

Source : Enquête sur la population active
[1] Les indicateurs de population se fondent sur les données annuelles.
[2] Les indicateurs sur les Autochtones se fondent sur les données annuelles des tableaux sur mesure; les estimations pour les populations autochtones excluent les personnes vivant dans les réserves.

Gains d'emploi

Dans l'ensemble, le Canada a connu des gains d'emploi de 1,2 % (+201 500 emplois) entre 2011 et 2012 (voir la graphique 2). Presque toutes les provinces ont enregistré des hausses pendant cette période, les plus importants gains proportionnels se produisant en Alberta (+55 500), à Terre-Neuve-et-Labrador (+5 100), en Saskatchewan (+11 200) et en Colombie-Britannique (+37 800). L'Ontario et le Québec ont enregistré des hausses proportionnelles moindres; toutefois, cela se traduit par l'ajout de 80 000 emplois dans ces provinces. Le Nouveau-Brunswick (-600) et les Territoires (-200) ont enregistré des pertes.

Graphique 2: Gains d'emploi, 2011 à 2012



*Autres services comprend l'entretien et la réparation automobile, les services de soins personnels (coiffeurs, barbier, services funéraires), organisations religieuse, de prêts, civiles et professionnelles ou autres organisations similaires.

Source : Enquête sur la population active

Selon les industries (graphique 2), les gains absolus en emploi ont été menés principalement par les services d'éducation (+68 300), les autres services (+36 600) et la foresterie, les pêches et l'exploitation minière, pétrolière et gazière (+31 900). Les professions dans les soins de santé et l'assistance sociale (+36 600) et la construction (+25 300) représentent aussi d'importantes hausses. Ces gains ont été réduits par les pertes dans le secteur du commerce et de la vente en gros (-26 100) et de l'administration publique (-15 300).

Emplois à pourvoir

Statistique Canada (2013) et RHDCC utilisent les emplois à pourvoir comme un moyen d'évaluer les pénuries sur le marché du travail. Un plus grand nombre d'emploi à pouvoir est associé à des périodes de croissance économique, tandis que de plus faibles taux peuvent être associés à une croissance plus lente ou à un repli économique. En décembre 2012, les entreprises canadiennes comptaient 221 000 emplois à pourvoir. 15 emplois sur 1 000 étaient à pourvoir, un taux d'inoccupation de 1,5 % dans la période de trois mois se terminant en décembre 2012.

Wanted Analytics— surveillance des offres d'emploi et des demandes d'embauche.

En janvier, le Canada comptait 465 000 emplois affichés en ligne, une augmentation de 16 % par rapport à l'année précédente. Voici les groupes professionnels comptant **le plus grand nombre d'offres d'emploi en ligne** en janvier 2013 :

- Professionnels des services et de la vente	116 244
- Professionnels des affaires, d[illegible] finances et en administration	75 237
- Travailleurs spécialisés, transport et conducteur d'équipement	73 710
- Sciences naturelles et appliquées	53,195
- Professions de gestion	45 233

Source : Wanted Analytics (2013)

Pour chaque emploi à pourvoir, on comptait environ 5,7 personnes sans emploi, un changement minime par rapport au taux de 5,8 en décembre 2011. Ce ratio chômeurs-postes vacants est une mesure de la tension générale sur le marché du travail (voir le Glossaire). Les ratios chômeurs-postes vacants varient selon la région, l'Alberta affichait le plus faible ratio, soit 1,9 %, et selon les secteurs. En décembre 2012, les soins de santé et l'assistance sociale comptaient le plus faible ratio, soit 1,3. Les services d'éducation (5,2) et la construction (8,0) étaient parmi les plus élevés. Toutefois, les tendances en matière d'emploi dans la construction sont saisonnières; les mois d'hiver affichant des taux plus élevés que ceux de l'été.

Soutien pour la formation axée sur les compétences

Le vieillissement de la population affectera l'équilibre des compétences et de la main-d'œuvre partout au Canada, ce qui pourrait avoir des effets sur la croissance économique, la prospérité et la compétitivité, tant à l'échelle nationale qu'individuelle. Les solutions aux enjeux actuels à venir du Canada en ce qui a trait à la main-d'œuvre comprennent l'embauche des groupes sous-représentés, y compris les Autochtones. Toutefois, une plus grande participation à l'économie et au marché du travail est subordonnée à de plus hauts niveaux d'éducation et de compétences.

Il y a une demande continue de gens de métiers qualifiés et de travailleurs au sein de secteurs professionnels, et, pour la plupart des nouveaux emplois, il sera nécessaire d'avoir une formation postsecondaire. Ainsi, la formation axée sur les compétences est encore plus importante et une partie intégrante de la réussite à long terme sur le marché du travail. Plusieurs initiatives présentées dans le budget de 2013 visent à mieux faire correspondre la formation avec les emplois offerts. En s'appuyant sur le concept de jumeler les Canadiens aux emplois disponibles et de soutien des travailleurs et de leur famille partout au pays, on a présenté dans le plus récent budget un certain nombre d'investissements et de programmes visant à aider les Canadiens à acquérir les compétences et la formation dont ils ont besoin.

*La nouvelle subvention devrait procurer quelque chose d'essentiel aux Canadiens au chômage ou en situation de sous-emploi: **un nouvel emploi ou un meilleur emploi** »*

— Ministre des Finances Jim Flaherty

Le point central de cet agenda est la nouvelle **Subvention canadienne pour l'emploi**, qui vise à aider les Canadiens à avoir accès à la formation dans le but d'obtenir un emploi dans un secteur recherché. Cette subvention pourra offrir jusqu'à 15 000$ par personne, soit un montant pouvant atteindre 5 000$ de la part du gouvernement fédéral qui sera égalé par la province ou le territoire et par les employeurs.

D'autres initiatives se concentrent sur le perfectionnement des compétences et la facilitation de la transition de l'école vers le marché du travail. Par exemple, l'éducation dans les secteurs recherchés sera mise de l'avant, notamment, la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) et les métiers spécialisés. Le financement de **stages rémunérés** pour les récents diplômés postsecondaires et le soutien continu au Passeport pour ma réussite Canada (une organisation à but non lucratif qui travaille avec les jeunes pour accroître le taux d'obtention du diplôme d'études secondaires) offriront aussi la possibilité aux jeunes de perfectionner leurs compétences afin de vivre une transition en douceur vers le marché du travail. Le budget de 2013 inclut aussi un certain nombre d'investissements renouvelés ou améliorés en éducation et en formation visant les Autochtones.

Budget 2013—exemples d'investissements et d'initiatives visant le perfectionnement des compétences pour les personnes autochtones

- Accroître **la participation du secteur privé** dans la formation des Autochtones
- Investir dans la formation pour les **bénéficiaires de l'aide au revenu dans les réserves** en vue de veiller à ce qu'il y ait des mesures incitatives pour **les jeunes** afin qu'ils participent à la formation dont ils ont besoin pour obtenir un emploi dans le cadre du Fonds pour l'emploi des Premières Nations
- Soutenir **Indspire**, une organisation qui offre du soutien aux étudiants des Premières nations et Inuits effectuant des études postsecondaires
- Étendre les activités de la Purdy Crawford Chair in **Aboriginal Business Studies** de l'Université du Cap-Breton afin d'encourager la formation en administration des affaires auprès des étudiants autochtones.
- Élaborer **une loi sur l'éducation des Premières Nations** afin de mettre en place une structure et des normes nécessaires pour un système d'éducation plus robuste et plus responsable dans les réserves.

Les jeunes autochtones du Canada ont un immense potentiel à partager au sein d'une prochaine croissance économique. Toutefois, les peuples autochtones demeurent sous-représentés dans le marché du travail et les institutions postsecondaires. Des investissements additionnels en éducation et en perfectionnement des compétences contribueront à leur capacité d'accéder aux occasions d'emploi.

Références

Banque du Canada. (2013) *Rapport sur la politique monétaire* – Janvier 2013.

CCC/Chambre de commerce du Canada. (2012) *10 principaux obstacles à la compétitivité du Canada pour 2013.*

Gouvernement du Canada. (2013) *Budget de 2013.*

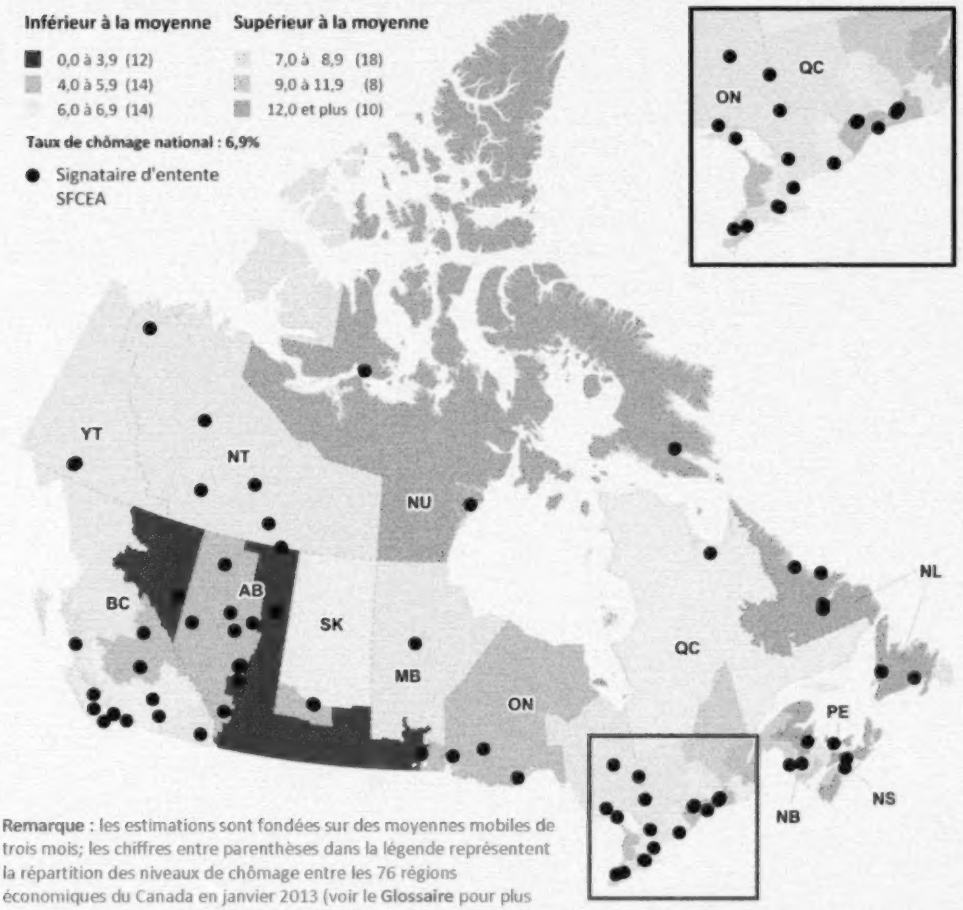
Statistique Canada. (2013) "Emplois vacants," dans *Le Quotidien*, 20 mars 2013.

Tal, Benjamin. (2012) "The Haves and have nots of Canada's labour market." CIBC Economics *In Focus*, 03 décembre 2012.

Wanted Analytics (2013) *Hiring Demand Dashboard*, janvier 2013.

Taux de chômage au Canada

Janvier 2013



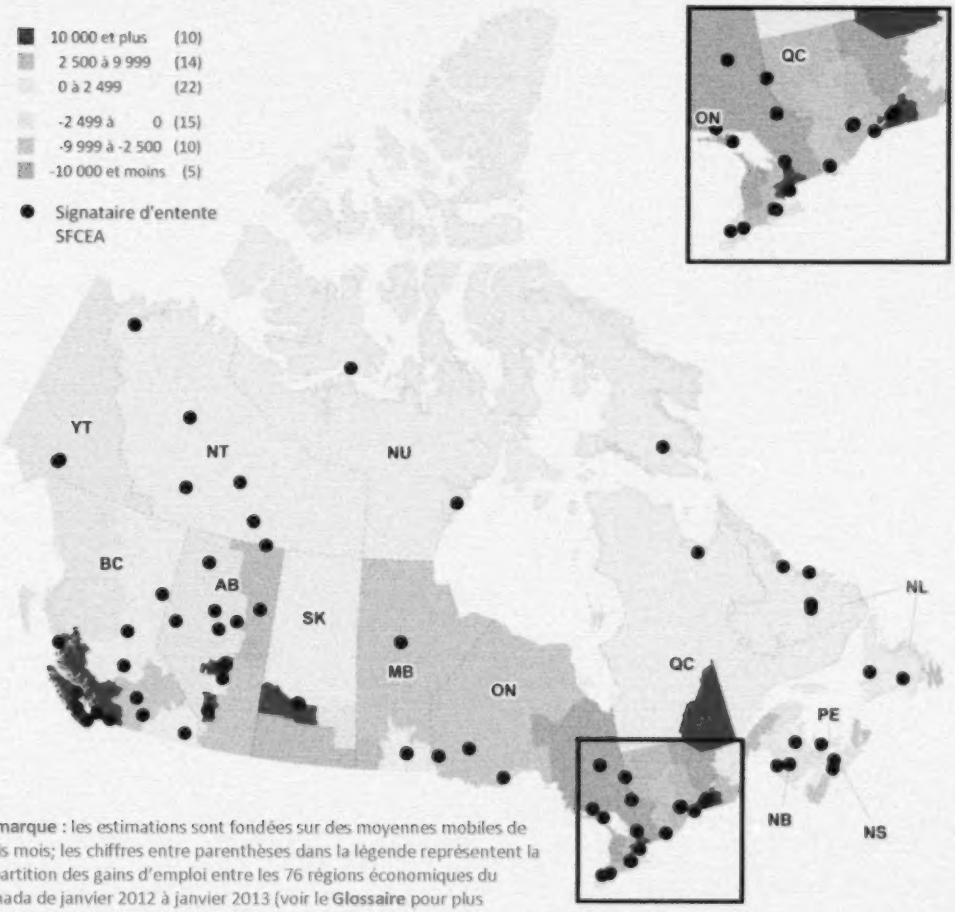
Remarque : les estimations sont fondées sur des moyennes mobiles de trois mois; les chiffres entre parenthèses dans la légende représentent la répartition des niveaux de chômage entre les 76 régions économiques du Canada en janvier 2013 (voir le **Glossaire** pour plus d'information).

Source: Services de géomatique de RHDCC Services; données de l'Enquête sur la population active

- **En janvier 2013, le taux de chômage du Canada était de 6,9 %; 26 des 76 régions économiques affichaient des taux de moins de 6,0 %.**
- **Les taux les plus élevés ont été observés à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nunavut, à l'Île du Prince-Édouard et dans certaines régions du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse. La région Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine du Québec a enregistré le taux le plus élevé, soit 18,6 %.**
- **Le Nord de la Colombie-Britannique, l'est de l'Alberta et le sud de la Saskatchewan et du Manitoba comptaient les taux de chômage les moins élevés. La région de Swift Current – Moose Jaw a affiché le plus faible taux de chômage (2,2 %).**

Gains d'emploi au Canada

De janvier 2012 à janvier 2013



Remarque : les estimations sont fondées sur des moyennes mobiles de trois mois; les chiffres entre parenthèses dans la légende représentent la répartition des gains d'emploi entre les 76 régions économiques du Canada de janvier 2012 à janvier 2013 (voir le **Glossaire** pour plus d'information).

Source : Services de géomatique de RHDCC Services; données tirées de l'Enquête sur la population active

- **En termes absolus, les plus importants gains d'emploi ont été observés dans certaines régions du Québec, de l'Ontario, de l'Alberta et de la Saskatchewan (de +19 300 à +122 700). Les régions de Toronto (Ontario), de la Montérégie (Québec) et de Montréal (Québec) représentent plus des trois quarts (77,5 %) de tous les gains d'emploi au Canada entre janvier 2012 et janvier 2013.**

- **Muskoka – Kawarthas (Ontario), la Mauricie (Québec) et Lanaudière (Québec) ainsi que plusieurs autres régions de l'Ontario ont enregistré les plus importants déclins de l'emploi (de -10 800 à -20 900).**

Canada atlantique

(Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick)

Indicateurs du marché du travail

En janvier 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus dans les provinces atlantiques comptait plus de 1,9 million de personnes. La population autochtone représentait 2,3 % de ce chiffre, soit 45 100 personnes.

Le taux de chômage du Canada atlantique se situait à 10,8%, tandis que le taux de d'activité était 62.6% et le taux d'emploi était 55,8%.

Le taux de chômage au sein de la population autochtone était de 15,0%, une augmentation de 2,6 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Entre janvier 2012 et janvier 2013, les taux d'activité et d'emploi pour la population autochtone du Canada atlantique ont augmenté, passant à 64,9% (+4.3 points de pourcentage) et à 55,1% (+2.0 points de pourcentage), respectivement. Le taux d'activité de la population autochtone a été plus élevé que celui de la population totale des provinces de l'Atlantique.

Principaux indicateurs – Canada atlantique
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

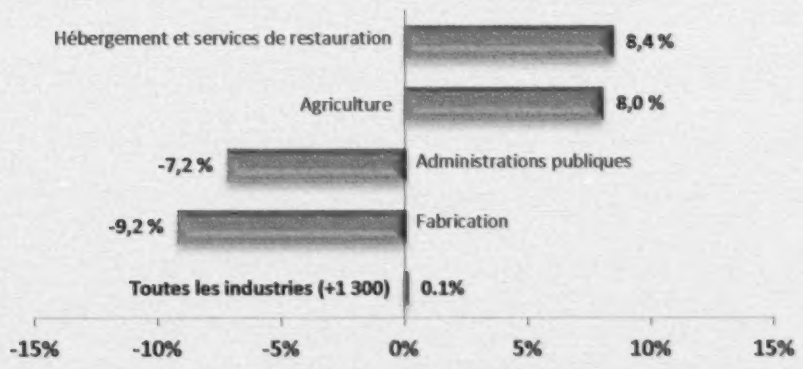
	Janvier 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**1 949 700**	
Taux de chômage	10,8	0,7
Taux d'activité	62,6	0,5
Taux d'emploi	55,8	0,0
Population autochtone*	**45 100**	
Taux de chômage	15,0	2,6
Taux d'activité	64,9	4,3
Taux d'emploi	55,1	2,0

Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir de plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Croissance de l'emploi par secteur

Les industries suivantes ont mené la croissance de l'emploi dans le Canada atlantique entre janvier 2012 et janvier 2013: l'hébergement et services de restauration (+5 500) et l'agriculture (+1 100). Les soins de santé et l'assistance sociale (+6 100) ainsi que le transport et l'entreposage (+3 000) ont aussi affiché des gains, tandis que la fabrication (-6 900) et les administrations publiques (-6 000) ont connu des déclins au cours de cette période.

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Canada atlantique, janvier 2012 à janvier 2013



Caractéristiques régionales

De janvier 2012 à janvier 2013, 7 des 15 régions économiques (RE) du Canada atlantique ont enregistré des augmentations dans l'emploi, notamment toutes les RE de Terre-Neuve-et-Labrador. Toutefois, des pertes ont été observées dans les RE du Sud et du Cap Breton ainsi que dans quatre des cinq RE du Nouveau-Brunswick.

Pendant cette même période, trois régions de Terre-Neuve-et-Labrador (Avalon Peninsula, Côte-sud – Burin Peninsula et Notre Dame – Central Bonavista Bay) et de l'Île-du-Prince-Édouard ont affiché la meilleure amélioration de rendement sur le marché du travail. Ces secteurs ont présenté une diminution du taux de chômage et une augmentation du taux d'emploi.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Janvier 2013	Janvier 2013	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois
Terre-Neuve-et-Labrador	428 200	261 500	229 100	4,7%	12,4	-1,4	61,1	1,8	53,5	2,4
Avalon Peninsula	222 800	147 900	135 300	4,7%	8,5	-1,5	66,4	1,5	60,7	2,3
Côte sud – Burin Peninsula	29 900	16 000	13 100	4,8%	18,1	-5,9	53,4	-0,6	43,7	2,7
Côte-ouest–Northern Peninsula–Labrador	85 700	51 500	43 000	5,1%	16,5	0,3	60,1	3,7	50,2	2,9
Notre Dame – Central Bonavista Bay	89 700	46 000	37 700	3,6%	18,1	-1,7	51,3	1,1	42,0	1,7
Île-du-Prince-Édouard	120 600	81 400	70 900	2,5%	12,9	-0,4	67,5	0,9	58,8	1,0
Nouvelle-Écosse	780 800	492 800	446 400	-1,3%	9,4	1,2	63,1	-0,1	57,2	-0,8
Cape Breton	110 400	58 800	49 200	-6,3%	16,3	0,6	53,3	-2,6	44,6	-2,5
North Shore	129 000	78 200	68 700	-0,9%	12,2	0,8	60,7	0,3	53,2	-0,3
Annapolis Valley	99 500	60 500	54 600	3,0%	9,7	2,3	60,8	3,3	54,9	1,6
Sud de la Nouvelle-Écosse	96 700	56 100	49 100	-6,5%	12,6	3,1	58,0	-1,3	50,7	-3,0
Halifax	345 300	239 200	224 800	-0,2%	6,0	1,0	69,3	-0,2	65,1	-0,9
Nouveau-Brunswick	620 100	385 000	342 100	-1,3%	11,1	1,6	62,1	0,3	55,2	-0,7
Campbellton – Miramichi	127 000	72 300	59 200	3,0%	18,1	2,9	56,9	4,1	46,6	1,8
Moncton – Richibucto	174 100	111 700	102 500	-2,3%	8,3	0,8	64,2	-1,5	58,9	-1,9
Saint John – St. Stephen	144 500	91 100	81 300	-2,9%	10,7	2,5	63,0	-0,1	56,3	-1,6
Fredericton – Oromocto	110 500	70 700	64 300	-1,5%	8,9	0,4	63,9	-1,1	58,2	-1,3
Edmundston – Woodstock	63 900	39 300	34 800	-1,1%	11,6	1,3	61,5	0,9	54,4	0,0

Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013. Voir le **Glossaire** pour plus d'information.

Le Canada atlantique dans les nouvelles

Terre-Neuve-et-Labrador

Le gouvernement du Canada s'est engagé à soutenir le développement des projets du Bas-Churchill en garantissant la dette relative au projet jusqu'à concurrence de 6,3 milliards de dollars. Les projets généreront des revenus estimés de **1,9 milliard de dollars pour les travailleurs et les entreprises** et créeront une moyenne de 1 500 emplois pendant les années de construction. Lorsque le projet sera terminé vers le milieu de 2017, Terre-Neuve-et-Labrador produira jusqu'à 98 % de son électricité à partir de sources renouvelables. (Premier ministre du Canada, 30 novembre 2012)

Les provinces atlantiques et les associations de l'industrie touristique dépenseront près de **20 millions de dollars** au cours des trois prochaines années dans le but de **promouvoir le tourisme dans la région**. Cette initiative est en fait le renouvellement d'un partenariat de trois ans en tourisme qui, selon le gouvernement fédéral, a généré **environ 280 millions en revenu touristique** dans les provinces de l'Atlantique en 2009. (The Telegram, 6 novembre 2012, C8)

Île-du-Prince-Édouard

La province de l'ÎPE investit **837 000 $ sur trois ans dans le cadre du renouvellement du Partenariat du tourisme du Canada atlantique**. Les efforts de marketing du partenariat ont généré près de 15 $ de dépense par visiteur pour chaque dollar investi dans une publicité s'adressant directement aux consommateurs des États-Unis. On attribut aussi à leurs efforts de marketing auprès des organisateurs de voyage européens la génération de près de **86 millions de dollars en revenu pour les entreprises touristiques du Canada atlantique**. (The Guardian, 8 novembre 2012, A4).

Nouvelle-Écosse

La province de la Nouvelle-Écosse **améliore ses services d'emploi**. L'objectif est de veiller à ce que tous les Néo-Écossais aient accès aux services dont ils ont besoin pour trouver et obtenir un bon emploi dans la province. La province finance 55 organisations partout sur son territoire afin d'offrir des services liés à la carrière, mais les services varient selon le lieu et ne sont pas accessibles à tout le monde. L'objectif est de **veiller à ce que la main-d'œuvre soit prête pour les occasions d'emploi que les mégaprojets comme les chantiers navals et la TI** créeront en Nouvelle-Écosse. (Gouvernement de la Nouvelle-Écosse, 30 janvier 2013)

Nouveau-Brunswick

La municipalité de Miramichi et les Premières nations de la région forment un partenariat pour l'intérêt mutuel de toutes les parties, ce qui comprend de travailler ensemble sur les occasions de développement économique. L'un des projets en cours de discussion est le dragage de la rivière Miramichi afin d'ouvrir la rivière à plus de circulation maritime et pour possiblement accueillir de petits bateaux de croisières. (Times & Transcript, 4 janvier 2013, A6)

Le chef de l'Assemblée des Premières Nations du Nouveau-Brunswick a lancé un plan en dix points qui se concentre sur le développement économique, la création d'emploi et la réforme du système d'éducation et d'assistance social afin de mettre fin à la pauvreté dans la région. L'objectif du plan est la **création de 1 000 emplois dans les communautés des Premières nations du Nouveau-Brunswick d'ici 2017**. (Canadian Press Newswire, 14 novembre 2012)

Liens utiles

Terre-Neuve-et-Labrador

Information sur le marché du travail de T.-N.-L.
http://www.lmiworks.nl.ca/LabourMarketInformation/Default.aspx?key=145

Information sur le marché du travail et les carrières pour les autochtones
http://www.lmiworks.nl.ca/Aboriginal/Default.aspx

Nouveau-Brunswick

Information sur le marché du travail au N.-B.
http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/travail.html

Nouvelle-Écosse

Options de carrière Nouvelle-Écosse
http://novascotiacareeroptions.ca/default.asp?mn=1.28.49

Île-du-Prince-Édouard

Registre d'emplois de l'Agence de développement de l'emploi
http://www.gov.pe.ca/infopei/index.php3?number=50808

Opportunities PEI
http://www.opportunitiespei.ca/working-finding

Québec

Indicateurs du marché du travail

En janvier 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus au Québec approchait 6,7 millions de personnes. La population autochtone représentait environ 0,9 %, ou 61 000 personnes.

Le taux de chômage du Québec se situait à 7,6 % tandis que le taux d'activité était de 64,6 % et le taux d'emploi de 59,7 %.

Principaux indicateurs – Québec
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Janvier 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**6 664 300**	
Taux de chômage	7,6	-0,9
Taux d'activité	64,6	0,8
Taux d'emploi	59,7	1,3
Population autochtone*	**61 000**	
Taux de chômage	23,0	9,7
Taux d'activité	51,6	-8,4
Taux d'emploi	39,7	-12,3

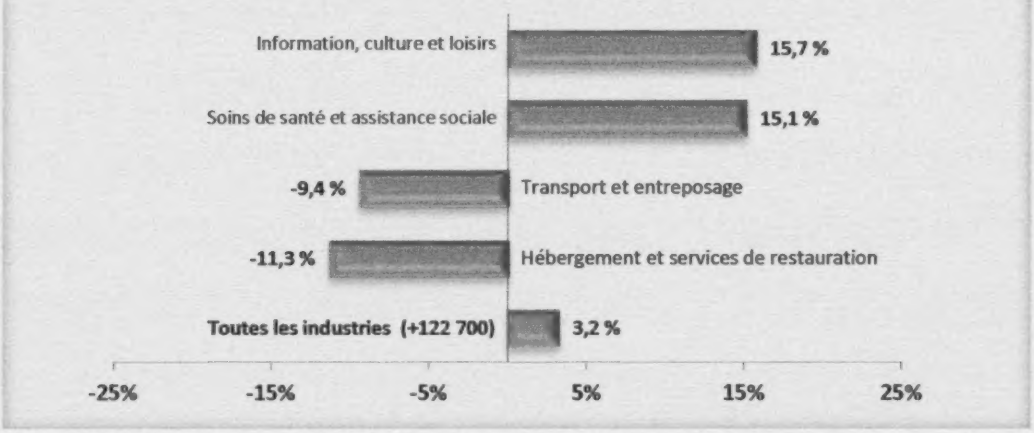
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir de plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage parmi les peuples autochtones était de 23,0 % en janvier 2013, près de 10 points de pourcentage de plus que l'année précédente. Au cours de la même période, le taux d'activité a chuté de 8,4 points de pourcentage pour s'établir à 51,6 %. Le taux d'emploi chez les peuples autochtones a aussi chuté, passant de 52,0 % à 39,7 %. Il est important de noter que les estimations pour les peuples autochtones du Québec, plus particulièrement, sont fondées sur un petit échantillon, et cela peut expliquer les importantes fluctuations, même pour les comparaisons d'une année à l'autre.

Croissance de l'emploi par secteur

De janvier 2012 à janvier 2013, la croissance de l'emploi au Québec a été menée par l'information, la culture et les loisirs (+24 100), ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale (+74 700). Les pertes d'emploi dans l'hébergement et services de restauration (-28 000) et le transport et l'entreposage (-17 000) ont contrebalancé les gains.

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Québec, janvier 2012 à janvier 2013



Caractéristiques régionales

De janvier 2012 à janvier 2013, 12 des 16 régions économiques (RE) du Québec ont affiché une hausse de l'emploi, les plus importantes se produisant dans les régions de la Montérégie et du Saguenay – Lac-Saint-Jean. Toutefois, quelques régions ont enregistré des pertes dans l'emploi, notamment la Mauricie et Lanaudière.

Au Québec, le rendement du marché du travail s'est quelque peu amélioré au cours de la période de janvier 2012 à janvier 2013. Le taux de chômage était plus bas dans dix RE de la province, et les déclins les plus importants ont été observés dans les régions de la Côte-Nord & Nord du Québec et du Centre-du-Québec. Le taux d'emploi a augmenté dans 10 des 16 RE au cours de cette période.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Janvier 2013	Janvier 2013	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	78 600	39 900	32 400	-4,7%	18,6	6,4	50,8	1,6	41,3	-1,9
Bas – Saint-Laurent	166 300	98 900	89 500	4,7%	9,5	0,7	59,5	3,3	53,8	2,5
Capitale-Nationale	596 600	396 200	376 700	0,5%	4,9	-0,8	66,4	-0,8	63,1	-0,3
Chaudière – Appalaches	336 400	229 600	218 100	0,6%	5,0	-0,6	68,3	-0,4	64,8	-0,1
Estrie	261 600	166 300	156 000	6,1%	6,2	-1,0	63,6	2,5	59,6	2,9
Centre-du-Québec	192 700	114 100	106 700	4,6%	6,5	-2,5	59,2	0,6	55,3	2,0
Montérégie	1 209 200	825 200	776 400	9,4%	5,9	-1,9	68,2	3,8	64,2	4,9
Montréal	1 638 200	1 057 100	949 200	4,4%	10,2	-0,7	64,5	1,7	57,9	2,0
Laval	341 500	225 700	209 700	5,4%	7,1	-1,8	66,1	1,0	61,4	2,1
Lanaudière	400 100	253 200	234 600	-5,9%	7,3	-1,8	63,3	-6,2	58,6	-4,6
Laurentides	473 900	310 000	289 800	1,9%	6,5	-1,0	65,4	-0,4	61,1	0,2
Outaouais	312 500	208 100	192 900	-2,9%	7,3	0,5	66,6	-2,5	61,7	-2,7
Abitibi – Témiscamingue	118 000	78 100	72 500	5,5%	7,1	0,1	66,1	3,3	61,5	3,1
Mauricie	222 400	114 900	103 000	12,9%	10,3	0,8	51,7	-7,2	46,3	-7,0
Saguenay – Lac-Saint-Jean	225 400	137 200	124 300	9,3%	9,4	0,7	60,9	5,6	55,2	4,8
Côte-Nord & Nord-du-Québec	90 900	52 800	49 400	4,0%	6,5	-5,4	58,0	-1,4	54,3	2,0

Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013. Voir le **Glossaire** pour obtenir de plus amples renseignements.

Le Québec dans les nouvelles

L'Association des produits forestiers du Canada (APFC) prévoit que l'industrie des pâtes et papiers aura besoin d'**embaucher 60 000 travailleurs** afin de satisfaire à ses besoins de main-d'œuvre entre aujourd'hui et 2020. L'APFC cible différentes populations dans le but de pourvoir ses postes au cours des prochaines années, notamment les peuples autochtones, les nouveaux immigrants et les femmes. (La Presse, 9 février 2013)

First Air, une entreprise appartenant aux peuples Inuits du Québec par l'entremise de Makivik Corporation, est l'une des plus importantes entreprises de transport aérien du Canada. Le président de Makivik souligne que **First Air appartient aux Inuits et leur fournira des emplois**. Son partenaire d'affaires des maritimes, Nunavut Eastern Arctic Shipping, planifie aussi accroître le nombre d'employés Inuits qui travaillent à bord de quatre de ses navires offrant des services aux communautés du Nunavik et du Nunavut. (La Presse, 9 février 2103)

Liens utiles

Information sur le marché du travail du Québec
http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp?Lang=FRAN

Ontario

Indicateurs du marché du travail

En janvier 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus en Ontario comptait 11 millions de personnes, tandis que la population autochtone représentait 1,5 % de ce chiffre, ou 166 800 personnes.

Le taux de chômage en Ontario était de 7,2 %, alors que le taux d'activité était de 65,9 % et que le taux d'emploi se situait à 61,1 %. Pour ces chiffres, il n'y a que peu de changements par rapport à l'année précédente.

Principaux indicateurs – Ontario
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

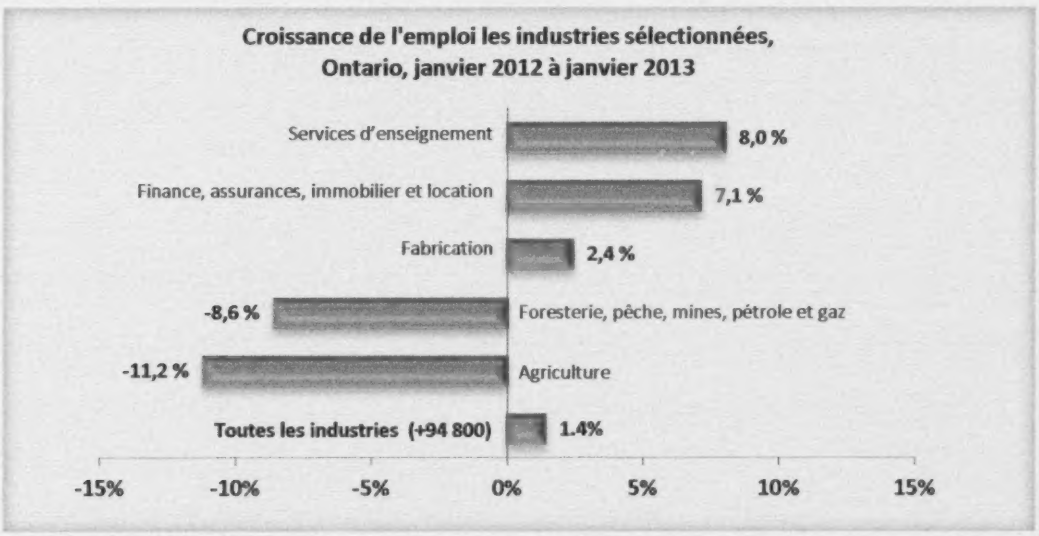
	Janvier 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**11 128 800**	
Taux de chômage	7,2	-0,2
Taux d'activité	65,9	0,0
Taux d'emploi	61,1	0,1
Population autochtone*	**166 800**	
Taux de chômage	13,4	2,6
Taux d'activité	62,1	-2,6
Taux d'emploi	53,8	-4,0

Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir de plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage pour les peuples autochtones était de 13,4 % en janvier 2013, une augmentation de 2,6 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Entre janvier 2012 et janvier 2013, le taux d'emploi des peuples autochtones a chuté de 4,0 points de pourcentage pour atteindre 53,8 %. Au cours de la même période, une petite diminution du taux d'activité des autochtones a aussi été enregistrée.

Croissance de l'emploi par secteur

Entre janvier 2012 et janvier 2103, l'Ontario a connu une croissance de l'emploi dans les services d'éducation (+40 300), le secteur de la finance, les assurances, l'immobilier et la location (+34 100) ainsi que du commerce (+45 000). La fabrication a aussi enregistré des gains (+18 000). Cependant, il y a eu des pertes d'emploi dans la construction (-20 700), les services professionnels, scientifiques et techniques (-21 200) ainsi que l'agriculture (-10 300) et la foresterie, la pêche, les mines et l'extraction du pétrole et du gaz (-3 200).



Caractéristiques régionales

La province de l'Ontario a enregistré des résultats relatifs au marché du travail variés : de janvier 2012 à janvier 2013, quatre des onze RE de l'Ontario ont connu une hausse de l'emploi et une diminution du taux de chômage, notamment Toronto et Kitchener – Waterloo – Barrie. Muskoka – Kawarthas et Stratford – Bruce Peninsula ont connu les plus importantes diminutions proportionnelles de l'emploi.

Si l'on compare à l'année précédente, le taux de chômage été plus bas dans sept des RE de la province, alors que le taux d'emploi a augmenté dans trois RE et que le taux d'activité a augmenté dans seulement une des onze RE.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Janvier 2013	Janvier 2013	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois
Ottawa	1 068 500	737 700	695 000	1,0%	5,8	-0,1	69,0	-0,3	65,0	-0,2
Kingston – Pembroke	372 500	229 100	213 300	-2,7%	6,9	1,1	61,5	-1,2	57,3	-1,7
Muskoka – Kawarthas	320 600	172 800	158 800	-11,6%	8,1	0,5	53,9	-7,0	49,5	-6,8
Toronto	5 184 900	3,499 400	3 224 800	4,3%	7,8	-0,3	67,5	1,4	62,2	1,4
Kitchener – Waterloo – Barrie	1 056 600	738 000	693 500	1,4%	6,0	-0,8	69,9	-0,4	65,6	0,1
Hamilton – Niagara Peninsula	1 183 300	761 300	711 700	-0,1%	6,5	-0,3	64,3	-0,9	60,1	-0,6
London	546 700	349 900	325 200	1,0%	7,1	-0,9	64,0	-0,6	59,5	0,1
Windsor – Sarnia	518 600	318 800	290 100	-0,6%	9,0	-0,7	61,5	-0,8	55,9	-0,3
Stratford – Bruce Peninsula	245 700	150 100	142 900	-8,7%	4,8	0,5	61,1	-5,4	58,1	-5,6
Northeast	458 400	270 500	246 500	-4,2%	8,8	2,7	59,0	-0,4	53,8	-2,0
Northwest	172 900	107 200	101 500	-3,0%	5,3	-0,4	62,0	-2,0	58,7	-1,7

Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013. Voir le **Glossaire** pour obtenir de plus amples renseignements.

L'Ontario dans les nouvelles

Le Kiikenomaga Kikenjigewen Employment and Training Services (KKETS) de **Matawa First Nations Management's, Noront Resources** et le **Confederation College of Applied Arts and Technology** ont signé un protocole d'entente dans le but d'offrir des possibilités d'emploi et de formation afin de soutenir les participants dans neuf communautés de Matawa. Cette entente, qui offrira des **cheminements de carrières durables et à long terme dans les secteurs des minéraux et minier ou d'autres secteurs liés aux ressources associées au Cercle de feu**, sera en place pendant au moins cinq ans. (Canadian Mining Journal, 4 mars 2013)

Le Confederation College de Thunder Bay participe à la **formation de la main-d'œuvre autochtone pour les besoins des secteurs minier, forestiers et de la construction en hydroélectricité.** Le College planifie mettre en place une formation axée sur l'industrie locale, en faisant le point sur la main-d'œuvre disponible par l'entremise des programmes de formation préalable à l'emploi mobilisant les communautés des Premières nations. Les besoins anticipés en matière de main-d'œuvre sont considérables et touchent plusieurs acteurs, y compris les gouvernements fédéral et provincial. (Northern Ontario Business, 22 février 2013)

Liens utiles

Information sur le marché du travail de l'Ontario
http://www.tcu.gov.on.ca/fre/labourmarket/index.html

Mises à jour économiques
http://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/ecupdates/index.html

Manitoba

Indicateurs du marché du travail

En janvier 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus au Manitoba comptait 967 600 personnes. La population autochtone représentait 10 % de ce total, soit 97 600 personnes, la plus importante proportion de toutes les provinces.

Le taux de chômage du Manitoba était de 4,8 %, tandis que le taux d'activité a été de 68,7 % et le taux d'emploi de 65,4 %.

Le taux de chômage pour la population autochtone était de 11,6 % en janvier 2013, un petit changement par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité de la population autochtone a chuté légèrement pour atteindre 63,2 %, tout comme le taux d'emploi, qui est passé de 56,8 % en janvier 2012 à 55,8 % en janvier 2013.

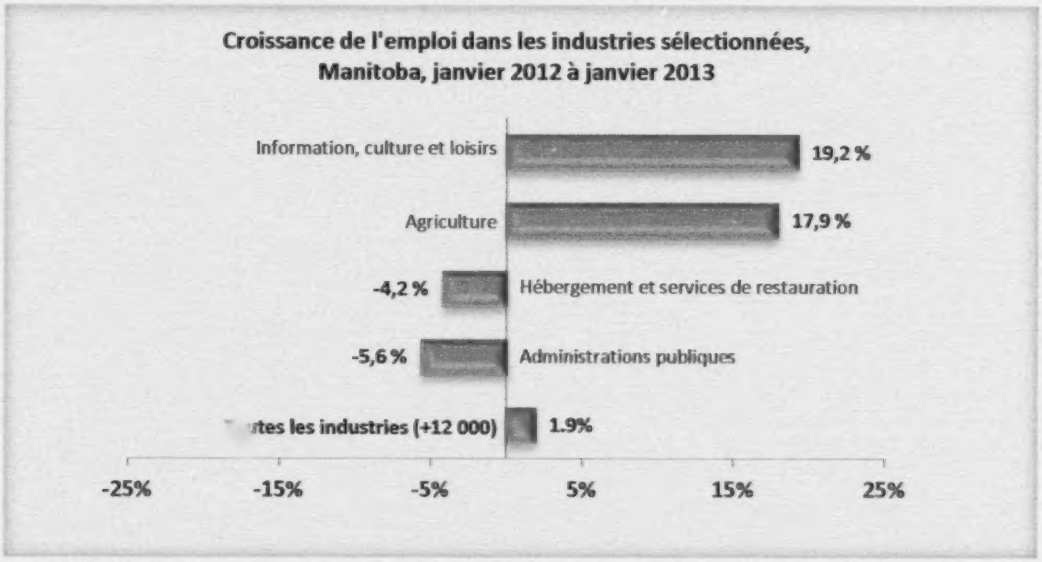
Principaux indicateurs – Manitoba
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Janvier 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**967 600**	
Taux de chômage	4,8	-0,4
Taux d'activité	68,7	0,4
Taux d'emploi	65,4	0,6
Population autochtone*	**97 400**	
Taux de chômage	11,6	-0,1
Taux d'activité	63,2	-1,1
Taux d'emploi	55,8	-1,0

Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir de plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Croissance de l'emploi par secteur

La croissance de l'emploi de janvier 2012 à janvier 2013 au Manitoba a été menée par l'information, la culture et les loisirs (+4 100), l'agriculture (+3 500) et la construction (+4 000). Les administrations publiques (-2 100) et l'hébergement et services de restauration (-1 800) ont enregistré des pertes, tout comme le commerce (-2 300) et les soins de santé et l'assistance sociale (-2 200).



Caractéristiques régionales

Six des sept RE du Manitoba ont enregistré des gains d'emploi de janvier 2012 à janvier 2013. Les augmentations les plus notables ont été observées dans les régions du Centre-nord et du Sud-ouest. Un déclin de l'emploi a été observé dans la région de Parkland et Nord.

Pendant la même période, le taux de chômage a chuté dans six des sept RE, alors que les taux d'emploi ont augmenté dans six RE et que les taux d'activités se sont accrus dans cinq régions, indiquant un rendement sur le marché du travail relativement fort au Manitoba. La région du Sud-Ouest a connu la plus importante chute du taux de chômage.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Janvier 2013	Janvier 2013	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois
Sud-est	84 700	58 000	55 700	2,6%	4,0	-0,9	68,4	0,0	65,7	0,6
Centre sud	48 500	31 700	30 800	3,4%	2,8	-0.5	65,4	1,0	63,5	1,2
Sud-ouest	84 100	60 000	58 100	6,6%	3,2	-1,3	71,3	3,2	69,1	4,1
Centre nord	36 800	24 400	23 800	6,7%	2,5	-1,1	66,3	3,4	64,7	4,1
Parklands & Nord	58 700	37 400	34 700	-6,7%	7,4	2,6	63,8	-1,8	59,1	-3,4
Interlake	73 300	50 500	48 600	0,8%	3,6	-1,0	68,8	-0,6	66,3	0,1
Winnipeg	581 400	402 500	380 800	1,8%	5,4	-0,2	69,2	0,1	65,5	0,3

Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013. Voir le **Glossaire** pour obtenir de plus amples renseignements.

Le Manitoba dans les nouvelles

L'université du Manitoba a officiellement ouvert un nouveau centre de recherche dans le but de comprendre les changements climatiques. L'Installation de recherche sur l'Arctique Nellie Cournoyea de la Faculté de l'environnement, terre et ressources accueillera **l'une des plus importantes équipes et l'une des mieux financées au monde pour la recherche sur la glace de mer.** Le projet sera financé en partie par la Fondation canadienne pour l'innovation.
(CBC News, 18 mars 2012)

Manitoba Hydro offre des **occasions d'emplois aux étudiants universitaires, collégiaux et du secondaire** dans les domaines comme l'ingénierie, la technologie, la comptabilité, le marketing, la technologie de l'information, d'administration et le travail général. En 2011-2012, **l'emploi autochtone représentait 16 % de la main-d'œuvre totale de Manitoba Hydro,** avec 41 % de main-d'œuvre du Nord.

Liens utiles

Information sur le marché du travail du Manitoba
http://www.gov.mb.ca/tce/lmi/index.fr.html

Saskatchewan

Indicateurs du marché du travail

En janvier 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus en Saskatchewan comptait 817 700 personnes. La population autochtone représentait 8,8 % de ce total, soit 71 800 personnes.

Le taux de chômage était de 4,2 %, à égalité avec l'Alberta pour le plus faible taux du Canada en janvier 2013, et une diminution de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité était de 69,1 % et le taux d'emploi était de 66,2 %.

Principaux indicateurs – Saskatchewan
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Janvier 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**817 700**	
Taux de chômage	4,2	-0,7
Taux d'activité	69,1	0,9
Taux d'emploi	66,2	1,3
Population autochtone*	**71 800**	
Taux de chômage	13,0	-2,9
Taux d'activité	64,5	-4,1
Taux d'emploi	56,1	-1,6

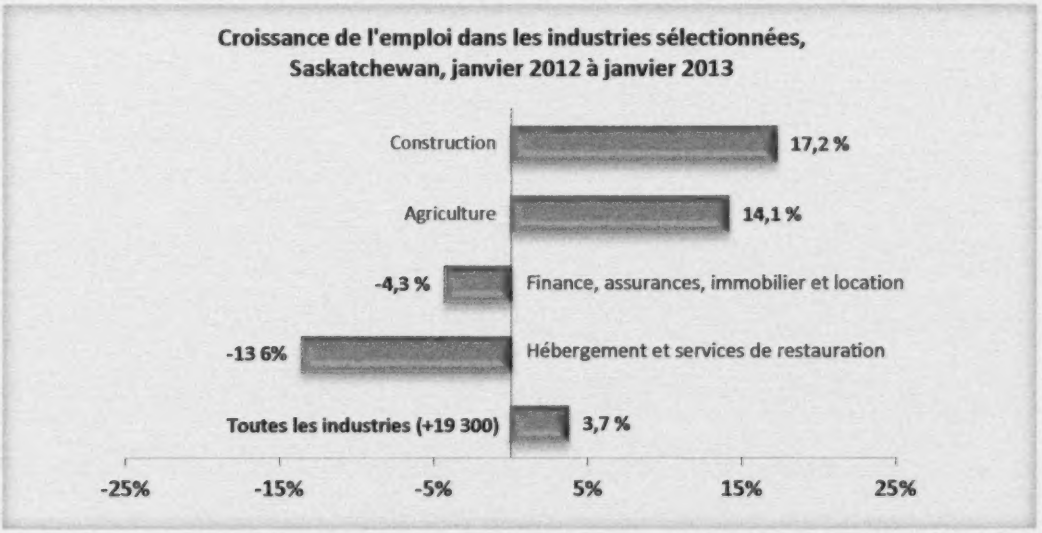
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir de plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage chez les Autochtones était de 13,0 % en janvier 2013, une diminution de près de trois points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité chez les peuples autochtones en Saskatchewan a enregistré une perte de -4,1 points de pourcentage, passant de 68,6 % en janvier 2012 à 64,5 % en janvier 2013. Le taux d'emploi a aussi chuté de 1,6 point de pourcentage pour atteindre 56,1 %.

Croissance de l'emploi par secteur

Entre janvier 2012 et janvier 2103, la Saskatchewan a connu une croissance de l'emploi dans le secteur de la construction (+6 800) et de l'agriculture (+5 000) ainsi que dans les services d'éducation (+5 200). Toutefois, ces gains ont été neutralisés par les pertes dans l'hébergement et services de restauration (-4 400), la finance, les assurances, l'immobilier et la location (-1 300) et le commerce (-1 900).

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Saskatchewan, janvier 2012 à janvier 2013



De janvier 2012 à janvier 2013, toutes les régions économiques (RE) de la Saskatchewan ont enregistré des hausses de l'emploi, à l'exception de Yorkton – Melville.

Comparativement à janvier 2012, le taux de chômage en janvier 2013 était aussi plus bas dans les cinq RE de la province, et les taux d'emploi et d'activités ont connu une hausse. Yorkton – Melville est la seule RE à avoir enregistré des déclins dans ses taux d'emploi et d'activité. De toutes les RE du Canada, Swift Current – Moose Jaw affiche le plus faible taux de chômage en janvier 2013.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Janvier 2013	Janvier 2013	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois
Regina – Moose Mountain	244 200	177 400	171 400	2,7%	3,4	-0,1	72,6	0,3	70,2	0,4
Swift Current – Moose Jaw	81 200	52 200	51 100	6,7%	2,2	-1,8	64,3	2,7	62,9	3,8
Saskatoon – Biggar	274 600	192 500	183 700	5,8%	4,5	-0,6	70,1	1,6	66,9	1,9
Yorkton – Melville	62 600	40 900	39 400	-1,5%	3,7	-0,9	65,4	-1,4	63,0	-0,7
Prince Albert & Northern	155 000	101 900	95 600	2,4%	6,2	-1,3	65,7	0,1	61,7	1,0

Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013. Voir le **Glossaire** pour obtenir de plus amples renseignements.

La Saskatchewan dans les nouvelles

Le gouvernement de la Saskatchewan a présenté le budget 2013-2014 le 20 mars 2013. Dans le cadre de ce budget, les initiatives *Work Readiness Employment Development* recevront une augmentation de financement de 1,5 million de dollars (pour un total de 24,9 millions de dollars) afin d'**avancer la formation en développement accéléré des compétences et d'accroître les occasions d'emploi** pour les Premières nations et les Autochtones. (Gouvernement de la Saskatchewan, 20 mars 2013)

Le gouvernement fédéral offre un financement de près de huit millions de dollars et celui de la Saskatchewan offre un financement de 1,5 million de dollars pour la **formation de 800 autochtones pour les emplois** des industries minières du nord de la province. L'argent sera remis dans le cadre du programme *Northern Career Quest*. (Nouvelles de presse canadienne, 17 janvier 2013)

Liens utiles

SaskNetWork
http://www.sasknetwork.gov.sk.ca

Aboriginal Employment Development Partnership
http://www.gov.sk.ca/news?newsId=f2432fbb-e54c-4e1f-b14d-3e605ebbee33

Alberta

Indicateurs du marché du travail

En janvier 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus en Alberta comptait 3 millions de personnes. La population autochtone représentait 4,1 % de ce total, soit 128 000 personnes.

Le taux de chômage en Alberta était de 4,2 %, à égalité avec celui de la Saskatchewan pour le plus faible taux du Canada en janvier 2013, une diminution de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Les taux d'activité et d'emploi étaient respectivement de 72,4 % et de 69,6 %, les plus élevés au pays.

Principaux indicateurs – Alberta
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

	Janvier 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**3 112 300**	
Taux de chômage	4,2	-0,6
Taux d'activité	7,4	-1,1
Taux d'emploi	69,4	-0,6
Population autochtone*	**128 000**	
Taux de chômage	8,8	-0,2
Taux d'activité	69,1	-1,6
Taux d'emploi	63,1	-1,2

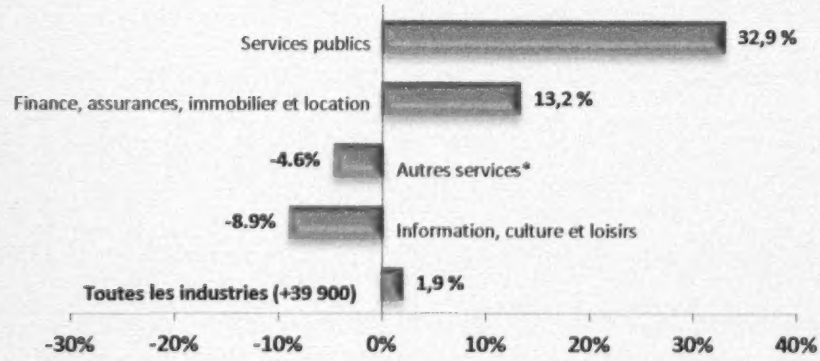
Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir de plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Le taux de chômage chez les autochtones était de 8,8 % en janvier 2013, un léger déclin par rapport à janvier 2012. Le taux d'activité était de 69,1 %, une diminution de 1,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'emploi a chuté de 1,2 point de pourcentage pour atteindre 63,1 % en janvier 2013. Néanmoins, le rendement sur le marché du travail des autochtones de l'Alberta a été plus fort que la population autochtone du reste du Canada.

Croissance de l'emploi par secteur

De janvier 2012 à janvier 2013, il y a eu une croissance de l'emploi en Alberta dans les services publics (+5 200), la finance, les assurances, l'immobilier et la location (+13 000) ainsi que dans la fabrication (+13 500). Les pertes d'emploi dans les autres secteurs ont contrebalancé ces gains, notamment dans les autres services (-5 100), l'information, la culture et les loisirs (-6 900) et le commerce (-10 100).

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Alberta, janvier 2012 à janvier 2013



*Les « autres services » comprennent, par exemple, **l'entretien et la réparation d'automobile, les services de soins personnels (coiffure, barbier), ainsi que les organisations religieuses, de subventions, civiles et professionnelles et connexes.***

De janvier 2012 à janvier 2013, la moitié des régions économiques (RE) de l'Alberta ont enregistré des hausses de l'emploi. Les plus importants gains ont été observés à Wood Buffalo – Cold Lake et à Edmonton. Les régions de Camrose – Drumheller et Banff – Jasper – Rocky Mountain House ont connu les plus importants déclins.

Comparativement à janvier 2012, le taux de chômage a chuté dans sept des huit RE de la province en janvier 2013. Seulement la région de Banff—Jasper—Rocky Mountain House a enregistré une hausse. Les taux d'emploi et d'activité ont chuté dans six régions, y compris Camrose – Drumheller.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Janvier 2013	Janvier 2013	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois
Lethbridge—Medicine Hat	224 500	147 000	141 200	-2,3%	3,9	-0,3	65,5	-3,0	62,9	-2,8
Camrose—Drumheller	158 300	105 300	102 300	-4,4%	2,9	-1,0	66,5	-4,7	64,6	-3,9
Calgary	1 154 600	853 200	814 100	2,3%	4,6	-0,3	73,9	-0,7	70,5	-0,5
Banff—Jasper—Rocky Mountain House	72 900	52 800	50 200	-3,3%	4,8	0,6	72,4	-2,9	68,9	-3,2
Red Deer	159 100	115 700	111 200	0,3%	3,9	-2,1	72,7	-3,2	69,9	-1,5
Edmonton	1 042 500	758 700	727 600	4,0%	4,1	-0,6	72,8	0,0	69,8	0,5
Athabasca—Grande Prairie—Peace River	193 300	135 900	130 500	-0,6%	4,0	-1,0	70,3	-2,0	67,5	-1,2
Wood Buffalo—Cold Lake	107 200	86 200	83 200	4,9%	3,5	-1,2	80,4	0,5	77,6	1,4

Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013. Voir le **Glossaire** pour obtenir de plus amples renseignements.

L'Alberta dans les nouvelles

L'Alberta possède **le plus haut taux d'emplois disponibles du pays**, selon la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, et cela se traduit par près de **55 000 emplois à doter dans le secteur privé**. Si l'économie mondiale reste stable, les pénuries de main-d'œuvre seront parmi les plus importants obstacles à la croissance économique auxquels fera face l'Alberta. (Canada.com, 14 novembre 2012)

L'Edmonton Journal a attiré l'attention sur la politique de **Syncrude** « d'embaucher localement... de rejoindre les communautés du Nord, dont la plupart ont une forte population autochtone. » L'article faisait référence au travail de l'entreprise pétrolière et gazière avec les Premières nations et les groupes métis dans trois centres, ainsi qu'à un partenariat avec le Northern Alberta Institute of Technology. (Edmonton Journal, 14 novembre 2012)

Liens utiles

Aboriginal Alberta Information
http://www.aboriginal.alberta.ca/index.cfm

Aboriginal Workforce Initiative: Calgary Chamber of Commerce
http://www.calgarychamber.com/policy/projects/past-projects/aboriginal-workforce-initiative

Colombie-Britannique

Indicateurs du marché du travail

En janvier 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus en Colombie-Britannique était d'environ 3,8 millions de personnes. La population autochtone représentait environ 3,0 % de ce total, ou 113 100 personnes.

Le taux de chômage en Colombie-Britannique était de 6,3 %, tandis que le taux d'activité était de 63,9 % et le taux d'emploi de 59,9 %.

Le taux de chômage parmi la population autochtone en Colombie-Britannique était de 13,2 % en janvier, une diminution de 1,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le taux d'activité pour les autochtones était de 65,7 %, une augmentation de 8,4 points de pourcentage par rapport à janvier 2012. Pendant la même période, le taux d'emploi chez les autochtones a augmenté de 8,3 points de pourcentage pour atteindre 57,1 %.

Principaux indicateurs – Colombie-Britannique
Taux de chômage, d'emploi et d'activité

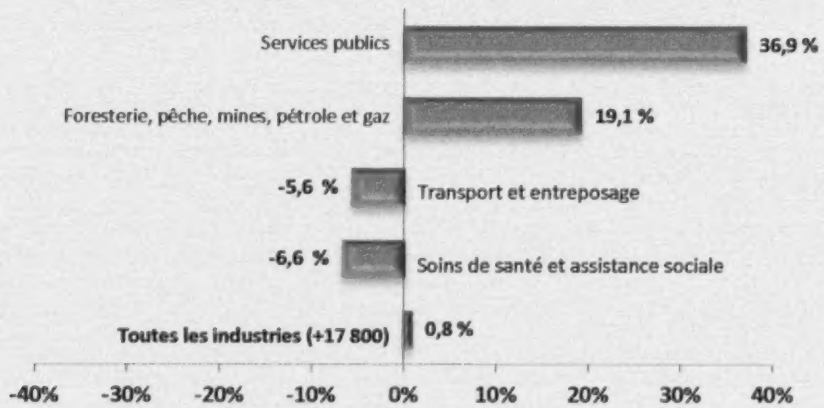
	Janvier 2013	Sur 12 mois
Population totale (15+)	**3 830 700**	
Taux de chômage	6,3	-0,6
Taux d'activité	63,9	-0,5
Taux d'emploi	59,9	-0,1
Population autochtone*	**113 100**	
Taux de chômage	13,2	-1,6
Taux d'activité	65,7	8,4
Taux d'emploi	57,1	8,3

Les estimations présentées s'appuient sur des moyennes mobiles de trois mois (voir le **Glossaire** pour obtenir de plus d'information).
Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013
*L'enquête sur la population active exclut les personnes vivant dans une réserve.

Croissance de l'emploi par secteur

La croissance de l'emploi en Colombie-Britannique de janvier 2012 à janvier 2013 a été menée par les services publics (+4 100) et la foresterie, la pêche, les mines et l'extraction de pétrole et de gaz (+7 800), ainsi que les services d'enseignement (+14 200) et l'information, la culture et les loisirs (+9 500). Les pertes d'emploi dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (-18 100), le transport et l'entreposage (-7 100) et la fabrication (-7 000) ont contrebalancé les gains.

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, Colombie-Britannique, janvier 2012 à janvier 2013



Caractéristiques régionales

Si l'on observe les régions économiques (RE) entre janvier 2012 et janvier 2013, les plus importantes augmentations de l'emploi se sont produites dans les RD de l'Île de Vancouver et la Côte et du Nord-est. Deux des sept RE de la province ont affiché des pertes d'Emploi, soit Côte-nord et Nechako et Thompson – Okanagan.

Le taux de chômage a chuté dans cinq des sept RE de la province pendant cette période. La région ayant enregistré la plus importante augmentation a été Kootenay tandis que la Côte-Nord et Nechako ont connu les plus importantes chutes. Le taux d'emploi a augmenté dans 4 des 7 RE et le taux d'activité a aussi été à la hausse dans trois RE.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population	Population active	Emploi		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
	Janvier 2013	Janvier 2013	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois
Île de Vancouver et Côte	659 400	397 200	373 300	3,3%	6,0	-0,6	60,2	1,3	56,6	1,6
Lower Mainland–Sud-Ouest	2 366 800	1 533 500	1 435 400	0,8%	6,4	-0,3	64,8	-0,8	60,6	-0,6
Thompson–Okanagan	434 100	261 700	245 100	-3,0%	6,3	-1,3	60,3	-2,2	56,5	-1,2
Kootenay	126 500	84 500	77 900	2,2%	7,8	1,6	66,8	3,0	61,6	1,7
Cariboo	126 200	86 800	82 700	1,3%	4,7	-2,8	68,8	-0,6	65,6	1,4
Côte-Nord et Nechako	65 600	43 200	40 100	-5,0%	7,2	-4,2	65,8	-5,8	61,1	-2,4
Nord-Est	52 000	41 200	39 800	2,8%	3,4	0,8	79,2	2,1	76,5	1,4

Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013. Voir le **Glossaire** pour obtenir de plus amples renseignements.

La Colombie-Britannique dans les nouvelles

Dix Premières nations de la Colombie-Britannique ont signé un accord avec le gouvernement provincial pour assurer des approbations plus rapides et harmonieuses entre le gouvernement, les Premières nations et l'industrie. Ce partenariat est un renouvellement d'une entente conclue il y a trois ans qui visait à **réduire la bureaucratie entre les peuples autochtones et le gouvernement lorsqu'il est question de décisions relatives aux terres et aux ressources.** Les négociations sont en cours pour un protocole d'entente avec l'industrie forestière de la Colombie-Britannique qui comprend des emplois, des revenus et la protection de sites revêtant une importance culturelle pour les Premières nations. (The Province, 10 décembre 2012)

Le gouvernement de la Colombie-Britannique a étendu le Aboriginal Training for Employment Program (ATEP), investissant 1,8 million de plus dans le programme qui finance des fournisseurs de secteurs **offrant de la formation sur les compétences essentielles axée sur l'emploi et de la formation de base sur les métiers ainsi que des services de mentorat, d'encadrement et de soutien au moyen de partenariat avec des organisations publiques, privées et autochtones de partout dans la province.** (Gouvernement de la C.-B., 14 novembre 2012)

Liens utiles

BC Labour Market Information
http://www.labourmarketservices.gov.bc.ca/labour_market_information.html

Industry Training Authority: Aboriginal Initiatives
http://www.itabc.ca/Page1027.aspx

Les Territoires

(Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut)

Indicateurs du marché du travail

(La petite taille des échantillons de peuples autochtones dans le Nord limite l'étendue selon laquelle les résultats peuvent être répartis en sous-groupes plus petits [c.-à-d. les industries] ou en sous-régions en dessus du niveau territorial. Afin d'obtenir un échantillon représentatif pour chaque territoire, les échantillons pour trois mois consécutifs sont additionnés et les estimations sont fondées sur une moyenne mobile de trois mois.)

En janvier 2013, la population totale âgée de 15 ans ou plus dans les Territoires comptait près de 81 000 personnes, une augmentation de 1,3 % par rapport à l'année précédente. Selon le Recensement de 2006, les autochtones représentaient environ la moitié de la population totale.

De janvier 2012 à janvier 2013, les taux d'activité et d'emploi au Yukon ont chuté de près de cinq points de pourcentage tandis que le taux de chômage a augmenté légèrement pour s'établir à 6,7 %. Dans les Territoires du Nord-Ouest, le taux d'emploi a augmenté de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 68,8 % et il n'y a eu aucun changement au taux d'activité. En ce qui a trait aux taux de chômage, il a chuté de 0,8 point de pourcentage pour atteindre 7,1 %, si l'on compare à l'année précédente. Le taux d'activité au Nunavut a diminué de 1,9 point de pourcentage pour atteindre 62,8 % en janvier 2013 et le taux d'emploi a chuté de 0,5 point pourcentage pour se situer à 54,4 %. Le taux de chômage du Nunavut a aussi enregistré une perte de 1,7 point de pourcentage pour atteindre 13,4 %.

Population, population active, niveaux d'emploi et rendement sur le marché du travail

	Population (15+)	Population active		Taux de chômage (%)		Taux d'activité (%)		Taux d'emploi (%)	
		Total	Emploi						
	Janvier 2013	Janvier 2013	Janvier 2013	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois	Janvier 2013	Sur 12 mois
Yukon	27 200	19 500	18 200	6,7	0,3	71,7	-4,7	66,9	-4,6
Territoires du Nord-Ouest	32 100	23 900	22 100	7,1	-0,8	74,5	0,0	68,8	0,3
Nunavut	21 400	13 400	11 600	13,4	-1,7	62,8	-1,9	54,4	-0,5

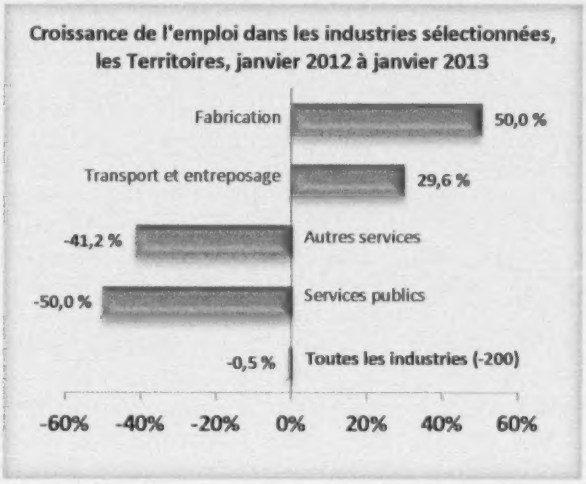
L'Enquête sur la population active rassemble des données du marché du travail sur les territoires sous forme de moyennes mobiles de trois mois. Les estimations présentées dans cette version ne sont pas rajustées en fonction des saisons; par conséquent, les comparaisons sont effectuées sur 12 mois. (Voir le **Glossaire** pour plus d'information.)
Sur 12 mois : le changement entre janvier 2012 et janvier 2013

Croissance de l'emploi par secteur

De janvier 2012 à janvier 2013, les Territoires ont enregistré des gains dans les services d'enseignement (+1 000), du transport et de l'entreposage (+800) et de la fabrication (+100). D'autres secteurs ont aussi enregistré des pertes d'emploi, par exemple les autres services (-800), les services publics (-400) et l'information, la culture et les loisirs (-500).

Les industries qui ont enregistré les plus importantes croissances nettes de l'emploi dans les territoires respectifs sont la fabrication (Yukon), les services d'enseignement (Territoires du Nord-Ouest) et le transport et l'entreposage (Nunavut).

Croissance de l'emploi dans les industries sélectionnées, les Territoires, janvier 2012 à janvier 2013



Les Territoires dans les nouvelles

Yukon

Le gouvernement du Yukon a autorisé la Victoria Gold Corporation à entreprendre les dernières étapes pour l'octroi de licences pour son projet Eagle Gold, **une mine d'or devant commencer la production en 2014-2015**. La mine devrait créer environ 400 emplois et produire annuellement plus de 200 000 onces d'or. (Gouvernement du Yukon, 8 avril 2012)

Territoire du Nord-Ouest

Dans le cadre de son budget 2013-2014, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a annoncé des initiatives de développement économique durable, notamment un financement de **7 millions de dollars** pour faire progresser le projet Mackenzie Valley Fibre Optic Link qui améliorera grandement la connectivité et offrira des possibilités pour les Territoires d'entrer dans les **industries fondées sur le savoir**. On a aussi annoncé dans ce budget une augmentation de 600 000 $ pour accroître le marketing touristique et pour prendre tirer profit des nouveaux marchés et des nouvelles opportunités. (Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, 7 février 2013)

Nunavut

Le gouvernement fédéral a fait l'annonce du **Mary River Project** situé au nord de l'Île de Baffin en décembre 2012. La proposition de projet comprend une **mine à ciel ouvert traditionnelle**, dont on extraira 18 millions de tonnes de minerai de fer par année pendant les 21 années de fonctionnement prévues, ainsi que la construction d'une route, d'un chemin de fer, d'un port en eaux profondes et du site minier. (Gouvernement du Canada, 3 décembre 2012)

Lien utiles

Yukon

Yukon Jobs
http://www.employment.gov.yk.ca

Nunavut

Bureau of Statistics
http://www.stats.gov.nu.ca/en/home.aspx

Northwest Territories

Jobs North
http://www.jobsnorth.ca

Secteur pétrolier et gazier

Message à retenir...

- Au cours de la dernière décennie, le secteur pétrolier et gazier a affiché une hausse de près de 90 % relativement à l'emploi, et les taux de salaire ont augmenté de près de 50 %
- La proportion d'Autochtones au sein de l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz est demeurée relativement stable
- Le secteur pétrolier et gazier canadien doit surmonter de nombreux obstacles comme le recrutement et la rétention de travailleurs, et les pénuries de main-d'œuvre et de compétences

Importance du secteur

Le secteur pétrolier et gazier compte l'industrie de l'extraction de pétrole et de gaz.[1] En 2010, le produit intérieur brut (PIB) du secteur canadien de l'énergie a atteint 84,3 milliards de dollars, soit 6,8 % du PIB total au pays. Environ la moitié de ce chiffre est attribuable à l'industrie de l'extraction de pétrole et de gaz.

En 2010, le pétrole brut et le gaz naturel représentaient 77,9 % de la production canadienne d'énergie primaire (c.-à-d., l'énergie que l'on retrouve dans la nature avant de la convertir ou de la transformer). L'Alberta, le principal producteur de carburants fossiles, a contribué à 62,8 % de la production totale d'énergie primaire au pays.

En 2010, la valeur des exportations canadiennes d'énergie totalisait 90 milliards de dollars, 98,4 % de cette énergie fut exportée aux États-Unis. La valeur des exportations de pétrole brut et de gaz naturel s'élevait à 52 milliards de dollars et 15,6 milliards de dollars respectivement, pour cette même période.

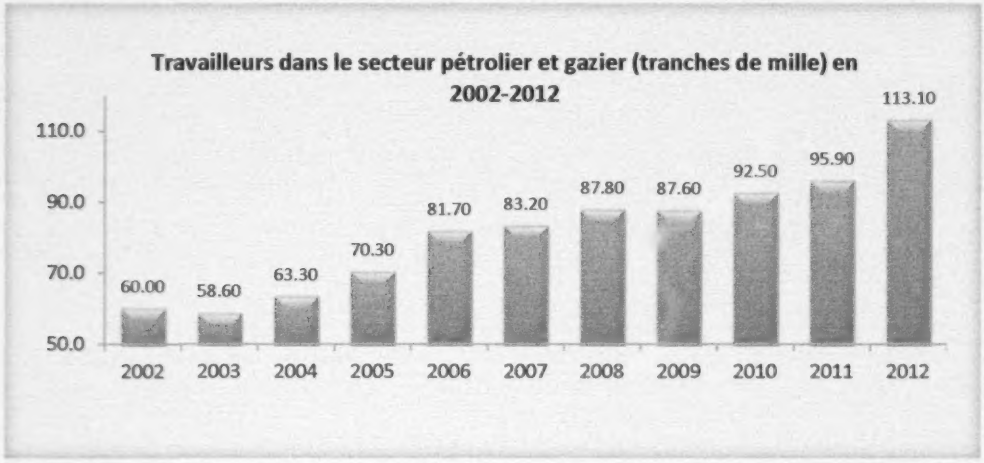
Caractéristiques de l'industrie

En 2012, le secteur pétrolier et gazier comptait plus de 113 000 employés et représentait 0,6 % de la main d'œuvre canadienne.

Au cours de la dernière décennie, le nombre de travailleurs dans ce secteur a augmenté presque tous les ans. Somme toute, ce fut un gain de 88,5 % de 2002 à 2012, soit une augmentation annuelle moyenne d'environ 6,7 %. En 2012, le taux de salaire hebdomadaire moyen était de 1728,11 $, 50 % plus élevé que le salaire hebdomadaire moyen observé dans toutes les autres industries. De plus, le taux de salaire hebdomadaire annuel du secteur pétrolier et gazier a connu une augmentation de 47,6 % entre 2012 et 2002, par rapport à une augmentation d'uniquement 33,3 % au sein des autres industries, pour la même période.

La grande majorité des travailleurs occupaient un poste à temps plein (98,5 %) et permanent (93,2 %) en 2012. Par contre, peu d'entre eux occupaient un poste syndiqué (14,8 %).

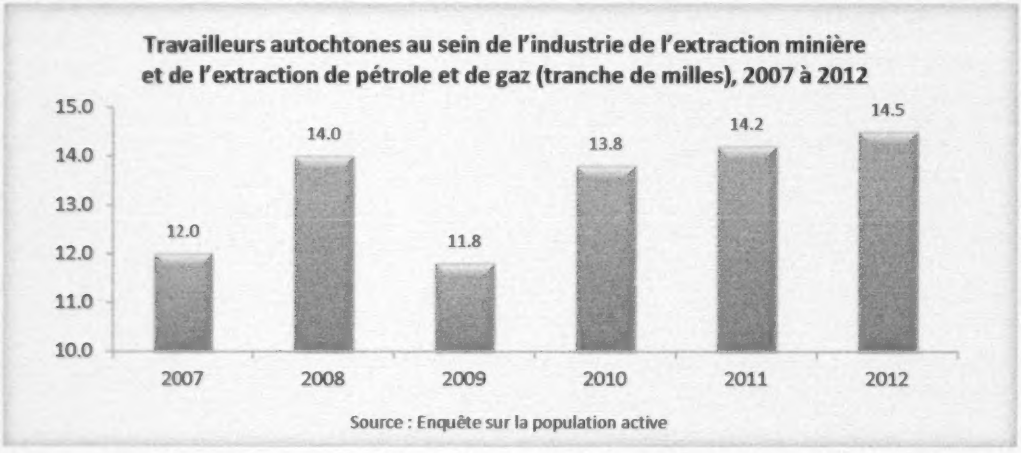
[1] Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), code 211.



On retrouve le plus grand nombre de travailleurs du secteur pétrolier et gazier en Alberta (83,9 %). Terre-Neuve-et-Labrador et la Colombie-Britannique occupent le deuxième et le troisième rang respectivement, avec 3,7 % et 3,1 %.

La distribution des travailleurs est généralement uniforme au sein des petites et grandes entreprises, la grande majorité de ceux-ci occupent des postes dans des établissements comptant plus de 500 employés.

La proportion d'Autochtones au sein de l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz est demeurée relativement stable. Ils représentaient environ 5 % de la main-d'œuvre de cette industrie entre 2007 et 2012. Le nombre total d'Autochtones occupant un poste dans l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz a fluctué depuis 2007, mais fut tout de même plus élevé de 21 % en 2012.



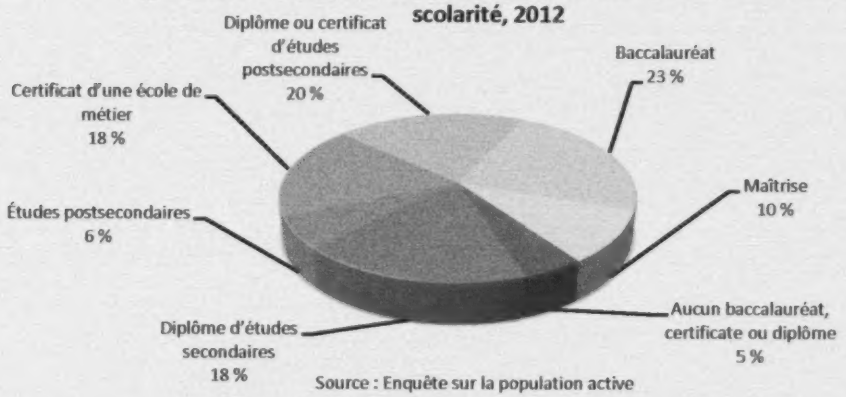
Profil des travailleurs

Au sein du secteur pétrolier et gazier, 77,6 % des travailleurs étaient âgés de 25 ans à 54 ans en 2012. Le taux de travailleurs plus âgés (55 ans et plus) est de 13,3 %, soit un peu plus de cinq points de pourcentage sous le taux de la main-d'œuvre canadienne. Le nombre de travailleurs plus jeunes (15 à 24

ans) travaillant dans le secteur pétrolier et gazier est de 8%, également plus faible que la moyenne nationale de 13,9 %. La répartition de l'emploi par sexe n'est pas uniforme, avec une grande majorité d'hommes occupant des postes (70,8 %) comparativement aux femmes (29,3 %).

Selon le profil scolaire des employés du secteur pétrolier et gazier, 18 % des travailleurs détiennent un diplôme d'études secondaires, mais n'ont pas fait d'études postsecondaires. En revanche, 61 % des travailleurs ont poursuivi des études postsecondaires, y compris un certificat d'une école de métier (18 %), un diplôme ou un certificat d'un établissement postsecondaire (20 %) ou un baccalauréat (23 %).

Répartition des travailleurs du secteur pétrolier et gazier par niveau de scolarité, 2012



Source : Enquête sur la population active

Défis sectoriels et initiatives provinciales

Nombre de tendances commerciales, réglementaires, sociales et politiques continueront de poser des défis dans le secteur pétrolier et gazier. Le profil démographique de la main-d'œuvre canadienne ne cesse de changer, ce qui entraînera des pénuries de main-d'œuvre considérables dans plusieurs industries en pleine essor. Ces pénuries instaureront une concurrence entre les secteurs axés sur les ressources qui désireront embaucher les mêmes travailleurs. C'est pourquoi le secteur pétrolier et gazier ne met pas uniquement l'accent sur le recrutement de nouveaux travailleurs, mais aussi sur la rétention et le perfectionnement de la main-d'œuvre actuelle.

Budget albertain de 2013

Le gouvernement de l'Alberta a présenté son budget de 2013 le 7 mars 2013. Il s'est engagé à verser 100 millions de dollars sur deux ans afin de soutenir un plan de mise en œuvre conjoint du Canada et de l'Alberta pour la surveillance visant les sables bitumineux. Une nouvelle agence de surveillance environnementale sera établie en 2013.

Selon le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole, les principaux enjeux sont :

- L'incertitude économique et le prix du gaz naturel, le plus faible depuis des décennies;
- La concurrence pour des ensembles de compétences et des postes semblables entre divers secteurs et dans plusieurs régions, ce qui exercera une certaine pression en matière de formation et alimentera un marché axé sur les employés; et

- Davantage de contraintes réglementaires et de politiques environnementales ainsi qu'une surveillance accrue du public et une augmentation des attentes quant à la transparence dont doivent faire preuve les industries et les entreprises du secteur de l'énergie

Perspective économique et perspective d'emploi

Le budget fédéral du Gouvernement du Canada, Le Plan d'action économique de 2013 : création d'emplois, croissance économique et prospérité à long terme pour les Canadiens, publié le 21 mars 2013, a reconnu que le secteur pétrolier et gazier est l'un des nombreux secteurs où la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est à la hausse. Il dresse une liste de mesures clés qui pourraient remédier à d'éventuelles pénuries de compétences, comme favoriser le perfectionnement des compétences et la participation aux formations.

Selon le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole, il y a une demande accrue pour des travailleurs de tous les niveaux (apprentis, postes au niveau d'entrée, postes de superviseurs et postes professionnels) dans le secteur pétrolier et gazier, entre autres :

- Des postes intermédiaires et principaux pour des travailleurs ayant de l'expérience et des connaissances;
- Des postes pour des travailleurs ayant des compétences et des connaissances spécialisées;
- Des postes de soutien commercial et opérationnel; et
- Des postes dans le secteur du transport par pipeline.

Les dix emplois les plus affichés dans le domaine des sables bitumineux

1) Ingénieur de projet
2) Directeur de projet
3) Adjoint administratif
4) Ingénieur en mécanique principal
5) Directeur de projet principal
6) Opérateur d'appareil de traitement
7) Ingénieur en mécanique
8) Ingénieur électricien
9) Ingénieur en géotechnique
10) Administrateur

Wanted Analytics offre des données en temps réel concernant les offres d'emploi et autres aspects, ce qui permet d'analyser les tendances et l'état du marché du travail.

Source : Wanted Analytics 2013

Puisque le secteur pétrolier et gazier doit déjà composer avec des pénuries de main-d'œuvre et de compétences et qu'il en sera de même dans le futur, attirer et recruter des travailleurs sous représentés, comme les femmes, les jeunes, les Autochtones et les immigrants, pourrait s'avérer être une excellente stratégie pour cette industrie.

Références

Tendances et aperçu des ressources humaines à court terme pour les premier et deuxième trimestres de 2012 dans l'industrie du pétrole et du gaz au Canada. Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole (2012).

Perspectives du marché du travail des secteurs du pétrole et du gaz au Canada jusqu'en 2015. Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole (2012).

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones : Pratiques exemplaires et leçons apprises

La section suivante présente les pratiques exemplaires, les leçons apprises et les outils du programme de Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA). Elle met également en lumière trois anciens projets du PCEA et donne des nouvelles sur le partenariat ainsi que des liens utiles.

Lancé en 2003, le programme de Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) a été créé pour accroître les possibilités d'emploi des Autochtones dans les grandes initiatives de développement économique partout au Canada. Le programme a reçu un investissement initial de 84 000 000$ en 2003, aboutissant à neuf projets. En 2007, le PCEA a reçu 105 000 000$ de plus et a vu la création de 16 nouveaux projets. Un montant additionnel de 100 000 000$ a été investi dans 20 projets dans le cadre du Plan d'action économique du Canada de 2009. Bien que tous les projets aient été terminés lorsque le PCEA a pris fin le 31 mars 2012, plusieurs des partenariats initiaux se poursuivent dans les programmes actuels liés au marché du travail autochtone.

« Les entreprises qui réussissent le mieux sont celles qui établissent des partenariats avec une Première nation et qui investissent dans l'une d'elles », a déclaré un participant lors des consultations pancanadiennes de 2012 de la Chambre de commerce du Canada. *« Il doit y avoir une gouvernance en place. Choisissez les partenaires appropriés et investissez de la façon appropriée. »*

Parmi l'héritage remarquable du PCEA, notons les résultats, tangibles et intangibles, des partenariats créés entre les collectivités autochtones, l'industrie privée et tous les échelons de gouvernement. Au total, le programme du PCEA a appuyé 45 projets depuis son lancement, a rapproché plus de 500 partenaires, a fourni de la formation à 26 000 Autochtones et a permis à plus de 9 000 personnes de se trouver un emploi durable à long terme. Une meilleure collaboration a été remarquée au niveau de la collectivité autochtone: des parties n'ayant jamais travaillé ensemble tendaient désormais vers un objectif commun. Les intervenants du secteur privé cherchaient activement des conseils et des commentaires auprès des groupes autochtones locaux, qui en retour établissaient activement des contacts avec des partenaires de l'industrie. On a également observé un plus grand rôle, et parfois même un nouveau rôle, des gouvernements provinciaux et territoriaux, des établissements d'enseignement et des syndicats dans les collectivités autochtones. Le modèle du PCEA a créé une tribune favorisant les discussions, l'implication et les intérêts communs, ce qui auparavant échappait aux parties.

Pour la liste des projets du PCEA, veuillez consulter la fin de cette section.

Cette expérience a permis de tirer de nombreuses leçons précieuses, mentionnées dans une récente évaluation sommative détaillée du programme de PCEA, qui devrait être publiée en 2013 (voir la section *Liens utiles*), et dans les histoires des bénéficiaires du projet. Les conclusions tirées de l'exercice comprennent des pratiques exemplaires et des leçons apprises qui pourraient s'avérer intéressantes pour d'autres organisations autochtones, comme les signataires d'ententes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et les bénéficiaires du projet de Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP), qui élaborent, maintiennent et font évoluer leurs propres partenariats.

Pour partager le partenariat qu'a conclu votre organisation dans un prochain Bulletin sur le marché du travail autochtone, veuillez communiquer avec nous à NC-ALMB-BMTA-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Leçons apprises du PCEA[1]

Les partenariats profitent d'une forte gouvernance, de buts communs et d'une communication efficace.

Selon l'évaluation, les partenariats ayant une vision commune, une bonne gouvernance et des pratiques de communication efficaces représentaient les pratiques exemplaires en matière de partenariats durables.

L'un des traits distinctifs du programme de PCEA était les partenariats formalisés entre les collectivités autochtones, le secteur privé, les gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intervenants, comme les établissements d'enseignement. Les organisations financées par le PCEA et leurs partenaires ont établi un modèle de gouvernance visant à gérer et à superviser les activités de leur projet. Certains partenaires se sont ajoutés et sont repartis, mettant à l'épreuve à la fois les projets et leurs partenariats. Un bon modèle de gouvernance peut aider à évoluer dans les contextes de changements.

De plus, des partenaires ont collaboré pour établir une direction stratégique appuyée par divers documents officiels, notamment des règlements généraux, des politiques en matière de ressources humaines et financières, des mécanismes d'appel et des plans de surveillance pour les ententes de tierce partie. Cette pratique, dans le cadre de laquelle les rôles, les politiques et les pratiques étaient documentés et formalisés, encourageait la définition claire des pouvoirs, ainsi que le partage du risque, de la responsabilité et de la responsabilisation parmi les partenaires clés. Des projets comme celui de la Mine Training Society dans les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut Fisheries Training Consortium et le Partenariat en formation autochtone du Labrador excellent à cet égard, en rassemblant de nombreux partenaires par le biais d'une bonne gouvernance.

L'évaluation a révélé que les bénéficiaires du projet de PCEA croyaient qu'il était utile de prendre le temps de bâtir une relation solide avec les partenaires dès le début. Favoriser une bonne chimie entre les partenaires met la table à des communications efficaces tout au long de la durée de vie d'un projet et encourage les partenaires à partager de l'information et des ressources. Pour ce faire, on doit aviser les partenaires au sujet de la formation et d'autres activités, inviter les partenaires à visiter les collectivités et à participer des remises des diplômes, reconnaître les partenaires durant les événements et encourager vivement les personnes non-autochtones à participer au partenariat afin de leur permettre de vivre la culture autochtone. L'élaboration de mécanismes visant à régler les conflits était également encouragée.

Appuyer une approche fondée sur la demande qui met l'accent sur les besoins de l'industrie.

Tous les projets du PCEA étaient axés sur la demande, y compris le Northern Career Quest Partnership de la Saskatchewan, qui visait surtout à former les Autochtones pour des emplois dans le domaine des mines et dans celui du pétrole et du gaz, de même que le projet de la Sibi Employment and Training Board de l'Ontario, centré sur le domaine de l'énergie.

Les partenaires avaient la responsabilité de travailler ensemble à l'élaboration et à la gestion de plans exhaustifs et s'échelonnant sur plusieurs années de formation menant directement à des emplois dans des industries précises, où des postes étaient à pourvoir. Cette approche s'est avérée avantageuse : le PCEA a permis aux clients autochtones de trouver un emploi dans des domaines d'importance comme les mines, l'énergie, la foresterie et la construction. Cet aspect a été renforcé par l'un des principes fondamentaux du programme, c'est-à-dire l'obligation pour les employeurs de s'engager, par écrit, à offrir aux Autochtones au moins 50 emplois à long terme.

[1] Lessons learned were obtained from both a recent summative evaluation of ASEP, as well as the stories of project holders themselves.

Pour les organisations autochtones d'aujourd'hui, cela prouve l'importance d'intégrer les besoins actuels et émergents de l'industrie en matière de compétences et d'emploi en planification stratégique. Il est également impératif d'analyser les demandes locales du marché du travail et de répondre à ces besoins.

En partie grâce à cela, le PCEA a réussi à accroître efficacement les gains d'emploi des participants, de même que les placements dans des emplois. Il importe de noter que l'évaluation a démontré que l'approche du PCEA pour favoriser la participation directe du secteur privé dans ses programmes a produit de meilleurs effets sur les gains d'emploi des participants que les programmes moins axés sur la demande.

Accent sur les projets propres à un secteur d'activités (ou un site) particulier plutôt que sur un secteur d'activités plus vaste.

Selon l'évaluation, « les participants aux projets du PCEA qui mettaient l'accent sur un projet particulier de développement industriel atteignaient de meilleurs résultats que ceux ayant participé à des projets qui mettaient l'accent sur un secteur d'activités plus général ». Cela s'est avéré particulièrement important pour le PCEA, qui mettait l'accent sur des projets de formation menant à l'emploi. Par exemple, le projet Unama'ki Partnership for Prosperity portait sur l'assainissement des étangs bitumineux de Sydney, une décharge de déchets dangereux située sur l'île du Cap-Breton, alors que la Sibi Employment and Training Board dépendait grandement du projet Lower Mattagami Hydro Dam, accordant efficacement aux projets le pouvoir de créer des liens plus étroits avec l'industrie.

Les partenariats dans les nouvelles

Le **Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes** (HUMA) a publié un rapport intitulé *Pénuries de main-d'œuvre et de compétences au Canada : Solutions aux défis actuels et futurs*. En plus de recommander un plus grand recours aux partenariats, le Comité propose une stratégie nationale au sujet des compétences qui impliquerait les collectivités autochtones, les employeurs, les gouvernements provinciaux et territoriaux, les établissements d'enseignement, les syndicats et les associations étudiantes. (Chambre des communes, décembre 2012)

La **Chambre de commerce du Canada** a publié son *Annual Report 2012: A Commitment to Competitiveness*. Le rapport décrit les principaux objectifs pour l'avenir, notamment la création de liens plus forts avec les entreprises autochtones. (Chambre de commerce, janvier 2013)

Selon un rapport du **Conference Board du Canada** report, *The Future of Mining in Canada's North*, les entreprises minières « doivent démystifier leurs activités » afin d'impliquer les collectivités locales et autochtones. « La confiance doit être établie entre les collectivités autochtones, les gouvernements et l'industrie, [...] car les problèmes ne peuvent être résolus que par le biais d'un dialogue ». (Conference Board du Canada, janvier 2013)

Ken Coates, codirigeant du projet Aboriginal Canada and the Natural Resource Economy de la **Macdonald-Laurier Institute**, a salué les « impressionnants progrès » réalisés grâce à la « nouvelle approche pratique et axée sur les résultats », qui permet aux personnes appartenant aux Premières nations, aux Inuits et aux Métis de « collaborer avec les entreprises fondées sur les ressources, les entreprises et les collectivités régionales sur des stratégies conçues pour impliquer les populations autochtones dans l'économie, de la façon de leur choix ». (Globe and Mail, 18 janvier 2013)

Le **Saskatchewan Task Force on Improving Education and Employment Outcomes for First Nations and Métis Peoples** a publié son rapport intérimaire sur le partenariat entre le gouvernement de la Saskatchewan, la Federation of Saskatchewan Indian Nations et la Métis Nation—Saskatchewan. Le rapport final et ses recommandations devraient être publiés en mai 2013. (Government de la Saskatchewan, décembre 2012)

Profil de partenariat : Partenariat en formation autochtone du Labrador

Le partenariat

Le Partenariat en formation autochtone du Labrador (PFAL) était le fruit d'une collaboration entre les trois groupes autochtones du Labrador, soit la **nation Innu**, le **gouvernement du Nunatsiavut** et le **NunatuKavut Community Council**, sur le projet **Nalcor Energy-Lower Churchill**. Ce projet hydroélectrique, situé à Muskrat Falls et à Gull Island, a été mis sur pied afin de développer le cours inférieur du fleuve Churchill pour en faire une importante source d'hydroélectricité pour l'Amérique du Nord.

En mai 2009, les quatre partenaires du projet ont soumis une proposition recevable relative au PCEA à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). L'entente de 15 000 000 $ servait à encadrer un plan exhaustif de formation menant à l'emploi visant à préparer les Innus, les Inuits et les Métis à des possibilités d'emploi découlant du développement du Bas-Churchill. Par le biais du PFAL, les participants recevaient de la formation pour des postes de conducteurs de matériel lourd, d'ouvriers en béton, de camionneurs, de pompiers, de charpentiers et d'aides dans un camp.

Labrador Aboriginal Training Partnership

Coordonnées

Téléphone : 1 877 896-5006
709 896-3500

Site Web : http://www.latp.ca/home/

Avec la fin du programme de PCEA en vue, le PFAL a amorcé un dialogue avec d'autres partenaires potentiels afin de continuer à répondre aux besoins de ses clients pendant encore trois à cinq ans. Grâce à une équipe installée en permanence à Happy Valley-Goose Bay, Nain, Charlottetown, Natuashish et Sheshatshiu, le PFAL prévoit continuer à assurer aux Autochtones de tout le Labrador des occasions pour un avenir prometteur.

Résultats

En tout, 298 clients autochtones se sont trouvé un emploi par le biais des programmes de formation du PFAL, et 1 017 clients ont été servis. Environ 41 % des clients du PFAL étaient Inuits, 33 % appartenaient aux Premières nations et 26 % provenaient du NunatuKavut. La réussite du PFAL a consolidé la force des partenariats au Labrador. Autant les Autochtones que les partenaires du secteur privé souhaitent continuer le travail du PFAL, qui est d'aider les Autochtones à recevoir la formation dont ils ont besoin pour profiter des occasions actuelles et nouvelles du Labrador.

Leçons apprises

La souplesse est essentielle. Plusieurs clients du PFAL ont déjà suivi une formation préalable à l'emploi et étaient prêts à travailler. Cependant, le manque d'occasions d'effectuer le nombre d'heures de travail requis pour devenir un compagnon autorisé constituait pour eux un obstacle majeur. Pour tenter de régler ce problème, le PFAL a élaboré une proposition demandant qu'une modification soit apportée au rapport entre les apprentis et les compagnons, de 2:1 à 5:1, dans les collectivités de Natuashish et de Sheshatshiu. Les représentants du PFAL ont rencontré les membres du Newfoundland Provincial Apprenticeship and Certification Board afin de leur présenter cette proposition, qui a été acceptée. Le projet pilote a été mis en œuvre avec succès.

Faites-vous connaître! Pendant deux ans, le PFAL a été invité à participer à de nombreuses conférences, séminaires et salons professionnels, comme l'examen d'évaluation environnementale du Bas-Churchill, le Forum régional sur l'apprentissage, l'événement Aurores boréales 2012, l'Expo Labrador, ainsi que divers congrès et salons professionnels du domaine de l'extraction minière. Grâce à ces efforts, le PFAL a augmenté son rayonnement et, par conséquent, a suscité l'intérêt de partenaires additionnels du secteur privé.

Soyez innovateurs. Afin d'aider les Autochtones du Labrador à maximiser leurs possibilités d'emploi, le PFAL a formé un partenariat avec la nation Innu, le gouvernement du Nunatsiavut et le NunatuKavut Community Council pour offrir un service aux clients qui souhaitent télécharger leur curriculum vitæ dans une nouvelle base de données exhaustive sur la main-d'œuvre autochtone. L'information qui y sera fournie sera partagée avec les propriétaires du PFAL, les employeurs et les organismes gouvernementaux afin d'aider les Autochtones du Labrador à accéder aux possibilités d'emploi et à atteindre leurs objectifs professionnels.

Profil de partenariat : Partenariat pour la prospérité Unama'ki

Le partenariat

Les communautés des Premières nations du Cap-Breton ont adopté une approche collective unique au développement économique qui a rapidement été reconnue partout au Canada. En 2008, RHDCC a approuvé un montant de 3 430 000 $ au **bureau des avantages économiques d'Unama'ki** pour un programme de formation de quatre ans, le projet de Partenariat pour la prospérité d'Unama'ki.

UNAMA'KI
ECONOMIC BENEFITS OFFICE

Coordonnées
Téléphone : 902 562-4700
Site Web : http://www.unamaki.ca/

Unama'ki s'est d'abord attardé à l'industrie de la construction, à savoir les occasions découlant de **l'assainissement des étangs bitumineux de Sydney**, un projet visant à aider à assainir les sites contaminés laissés vacants par une usine d'acier désaffectée. Cependant, leur travail s'est transformé pour y incorporer des programmes de formation supplémentaires ayant pour but d'aider les jeunes autochtones à intégrer le marché du travail par le biais d'un nouveau partenariat avec le **Nova Scotia Community College**.

Résultats

En mars 2012, un total de 501 Autochtones de la localité avaient reçu de la formation par l'entremise du projet Unama'ki du PCEA, et 149 clients avaient trouvé un emploi à temps plein.

Le projet de Partenariat pour la prospérité Unama'ki a connu tellement de succès que de nombreux autres programmes de formation sont en cours, grâce à des partenariats formés avec Nova Scotia Power, Bell Aliant et Emera Utility Services. Des discussions sont en cours pour d'autres importantes possibilités économiques dans la région, par exemple dans le domaine de la construction navale. Un récent partenariat avec le ministère du Travail et de l'Enseignement supérieur devrait produire des résultats plus positifs pour les collectivités des Premières nations du Cap-Breton.

Leçons apprises

Maintenir une forte présence dans les médias. Unama'ki a utilisé les médias pour répandre l'information à propos de son bureau et ses programmes en tenant des conférences de presse, en diffusant des communiqués de presse et en mettant à jour un site Web complet. Toutes les personnes qui consultent le www.unamaki.ca trouveront de l'information au sujet de leur modèle et de leurs réussites en matière de prestation de services. Par le biais d'un marketing efficace de ses programmes et services, Unama'ki a constaté une augmentation du nombre de partenaires qui font appel à eux, ce qui traduit de bonnes intentions en réalité commerciale.

Reconnaissez vos partenaires. Unama'ki reconnaît que son succès repose en grande partie sur de solides partenariats avec les collectivités autochtones, l'industrie et le gouvernement. Ces partenariats fournissent une précieuse expérience aux clients et aident les collectivités à renforcer leurs capacités. Le bureau a établi des partenariats avec plusieurs entreprises importantes, notamment Emera Utility Services, Nova Scotia Power et l'usine Port Hawkesbury Paper Mill.

Soyez présents dans la collectivité. L'intérêt du public dans les programmes d'Unama'ki a été suscité par le biais de sa participation à des salons de recrutement, des séances d'information et des ateliers. En partie grâce à cette présence, les collectivités des Premières nations du Cap-Breton sont désormais considérées comme une partie intégrante de l'économie locale et du milieu des affaires.

« Une autre leçon apprise a été l'importance d'avoir une équipe permanente. » Dan Christmas, coprésident du Comité directeur du bureau des avantages économiques d'Unama'ki, salue « [...] *l'équipe qui dirige ce navire, soit le directeur général, Owen Fitzgerald, et Alex Paul, le directeur de la formation. Si vous les avez vus en action, vous savez qu'ils forment toute une équipe. Ils sont déterminés et connaissent le milieu des affaires. Ils produisent des résultats, créent des emplois et, avec l'aide d'une équipe formidable au bureau des avantages, ils font une énorme différence dans la vie des gens. »*

Profil de partenariat : Nunavut Fisheries Training Consortium

Le partenariat

Le Nunavut Fisheries Training Consortium (NFTC) a été créé en 2005 pour former les Inuits afin de leur permettre de profiter des occasions d'emploi à temps plein dans l'industrie de la pêche au Nunavut. Les partenariats formés entre les organismes inuits (**Kakivak Association, Nunavut Tunngavik, Inc.**), l'industrie (**Arctic Fishery Alliance, Baffin Fisheries Coalition, partenariat entre Cumberland Sound et Pangnirtung Fishery Limited, Nunavut Development Corporation, Qikiqtaaluk Corporation**), les gouvernements (gouvernement du Nunavut) et les établissements d'enseignement (**Collège de l'Arctique**) ont permis aux personnes habitant dans le Nord d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour décrocher un emploi sur des navires de pêche.

ᓄᓇᕗᑦ ᐃᒃᓱᕈᓯᓐᓂᖅ
ᐃᓕᓴᕐᓂᐊᕐᓂᖅ ᑲᑎᕐᕕᖏᓐᓂᖅ
NUNAVUT FISHERIES
TRAINING CONSORTIUM

Coordonnées

Téléphone : 1 866 832-9115

Site Web : http://nftconsortium.org/

Puisque la vie sur la mer n'est pas faite pour tout le monde, de la formation a également été offerte afin de permettre aux personnes qui préfèrent la terre ferme, de travailler dans des usines de transformation du poisson. Avec trois de ces usines situées dans le Nord, les participants ont été en mesure d'acquérir des compétences, de se trouver des emplois et de rester près de chez eux.

Résultats

Le NFTC a offert de la formation par le biais de 21 cours abordant des sujets tels que la transformation du poisson et la réparation de petits moteurs. En tout, 186 clients se sont trouvé un emploi, et 526 clients ont été servis. En janvier 2012, le NFTC a obtenu 2 200 000 $ du Fonds pour les compétences et les partenariats du Canada.

Leçons apprises

Déterminer un objectif commun. Bien que le NFTC ait établi des partenariats avec une grande variété d'organisations comme des organisations inuites, l'industrie, les gouvernements et des établissements d'enseignement, leur intérêt commun à répondre aux besoins des Inuits du Nunavut les a rapprochés, permettant aux personnes qui habitent dans le Nord d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour décrocher des emplois sur des navires de pêche.

Collaborez avec vos partenaires pour atteindre des résultats. Travailler sur un navire de pêche n'est pas facile et exige de quitter sa famille durant des périodes prolongées. Afin d'offrir aux personnes visées une solution de rechange, le NFTC et des partenaires comme la Nunavut Development Corporation et le partenariat entre Cumberland Sound et Pangnirtung Fishery Limited ont élaboré une stratégie permettant aux stagiaires du NFTC de demeurer dans leur collectivité en travaillant dans des usines de transformation du poisson.

Croyez en vos partenaires. Croyant que la collaboration profite à tout le monde, le NFTC traite tous ses partenaires comme leurs égaux. Un exemple de confiance est lorsque le gouvernement du Nunavut a autorisé l'utilisation de son plus récent navire de recherche, le Nuliajuk, à des fins de formation, donnant ainsi la chance aux apprenants de mettre en pratique les compétences apprises en classe.

Outils du PCEA

Guide du partenariat de la nouvelle ère économique (Aboriginal Skills Group, anciennement la VanAsep Training Society)
*Ce guide, élaboré par la **VanAsep Training Society** en 2009, reflète les efforts déployés pour établir un lien entre la demande de l'industrie relative au marché du travail à l'offre de main-d'œuvre autochtone par le biais de partenariats. Des copies du guide sont offertes en anglais et en français sur le site Web de l'Aboriginal Skills Group, au http://aboriginalskills.ca/.*

Formateur en Milieu de Travail : guide de la nouvelle économie (Aboriginal Skills Group)
*Ce guide, créé en 2010 et fondé sur les expériences de la **VanAsep Training Society**, donne aux projets de partenariat un aperçu de l'encadrement professionnel efficace s'adressant aux travailleurs autochtones. Des copies du guide sont offertes en anglais et en français sur le site http://aboriginalskills.ca/.*

Projets du PCEA

Projet du PCEA	Province/ Territoire	Domaine	Clients servis	Clients employés
B.C. Aboriginal Mine Training Association (B.C. Aboriginal Mine Training Association)	C.-B.	Exploration minérale/minière	1 121	181
NE ASEP (Northeast Aboriginal Skills and Employment Program Society)	C.-B.	Métiers dans l'industrie gazière et pétrolière	183	61
NE ASEP (Northeast Aboriginal Skills and Employment Program Society)	C.-B.	Énergie verte	174	85
Pacific Trail Pipeline Aboriginal Skills Employment Partnership (PTP ASEP Training Society)	C.-B.	Gaz naturel	1 244	439
Prince Rupert Aboriginal Skills Employment Partnership Project (Prince Rupert ASEP Society)	C.-B.	Transport	553	107
VanASEP 2008-2012 Hydro Project (VanASEP Training Society)	C.-B.	Construction Énergie	1 623	553
VanASEP 2008-2012 (VanASEP Training Society)	C.-B.	Chaîne d'approvisionnement	622	135
Bridges and Foundations for Aboriginal Development (Bridges and Foundations Career Development Corp.)	Sask.	Construction	1 056	378
Fort a la Corne Employment Development Project (Fort a la Corne Employment Development Inc.)	Sask.	Hydro Construction	428	191
Inroads to Agriculture (Inroads to Agriculture Institute)	Sask.	Agriculture	271	68
Northern Career Quest Partnership (Northern Career Quest Partnership)	Sask.	Mines Pétrole et gaz	2 526	1 204
Aboriginal Aerospace Employment Initiative (Aboriginal Aerospace Initiative, Inc.)	Man.	Aviation Aérospatial	880	200
Manitoba First Nations Information Communications Technologies Training Initiative, Inc. (Manitoba First Nations Information Communications Technologies Training Initiative, Inc.)	Man.	Technologie de l'information et des communications	170	32
MAATS (Matachewan's Aboriginal Access to Mining Jobs Training Strategy Inc)	Ont.	Mines	363	127
MAATS (Matachewan's Aboriginal Access to Mining Jobs Training Strategy Inc.)	Ont.	Mines	299	78
Sibi Employment and Training Board (Sibi Employment and Training Board)	Ont.	Hydro Construction	1 147	401
Two Feathers Forest Products Training Initiative (Wabigoon Lake Training and Employment Corporation)	Ont.	Foresterie	337	98
UA Local 67/Niagara Peninsula Aboriginal Area Management Board School of Welding and Technology Inc. (Pipe Dreams Brantford Inc.)	Ont.	Métiers spécialisés	87	42
Whitefeather Forest Training Initiative (Whitefeather Forest Aboriginal Skills and Employment Partnerships Corporation)	Ont.	Mines Tourisme Foresterie	230	44
An'onwentsa (Corporation Anionwentsaen)	Qc	Tourisme	424	196
Création d'un centre de formation professionnelle autochtone pour les métiers de la construction et les métiers connexes (Consortium pour la Formation des Autochtones en Construction au Québec)	Qc	Construction	566	80

Partenariat pour la création d'emplois pour les Cris (Partenariat pour la création d'emplois pour les Cris)	Qc	Construction Transport	453	330
Projet Phase 2 Raglan (Phase 2 Raglan/Tamatumani)	Qc	Mines	764	510
Aboriginal Workforce Development of NB (Aboriginal Workforce Development NB Inc.)	N.-B.	Énergie Construction Fabrication	249	105
Seven Generations (Mi'kmaq Seven Generations Society)	N.-É.	Tourisme Construction	257	113
Unama'ki Partnership for Prosperity (2007) (Unama'ki Partnership for Prosperity Association)	N.-É.	Construction commerciale	298	89
Unama'ki Partnership for Prosperity (Unama'ki Partnership for Prosperity Association)	N.-É.	Construction commerciale	203	60
Partenariat en formation autochtone du Labrador (Partenariat en formation autochtone du Labrador)	T.-N.-L.	Hydro Construction	1 017	298
Partnership, People, Production: Get Into It (Yukon Mine Training Association)	Yk	Mines	1 142	531
Tirer profit du succès : Des nouvelles orientations pour la formation dans les métiers de l'industrie minière des Territoires du Nord-Ouest (Mine Training Society)	T.N.-O.	Mines	975	280
Notre peuple, notre avenir (Dehcho First Nations Future Society)	T.N.-O.	Pétrole et gaz/ Construction	515	214
Our Resources, Our People (Building Inuvialuit Potential)	T.N.-O.	Construction Maritime Transport	880	447
Formation et préparation à l'emploi pour les résidents de Kivalliq (Kivalliq Mine Training Society)	Nt	Mines	810	309
Training for Nunavut's Developing Fishing Industry (Nunavut Fisheries Training Consortium)	Nt	Pêche	526	186
Protéger la terre : formation et emploi concernant la restauration des lieux contaminés (Contaminates Remediation Training Organization of Canada)	T.N.-O./ Yk/Nt	Environnemental	1 192	482

Liens utiles

Évaluations du PCEA
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications/evaluations/index.shtml

« Pénurie de main-d'œuvre et de compétences au Canada : solutions aux défis actuels et futurs (Chambre des communes)
http://www.parl.gc.ca/content/hoc/Committee/411/HUMA/Reports/RP5937523/humarp09/humarp09-f.pdf

« Forger d'authentiques partenariats : La participation des Autochtones dans les grands projets d'exploitation des ressources (Forum des politiques publiques du Canada)
http://www.ppforum.ca/sites/default/files/Aboriginal%20Participation%20in%20Major%20Resource%20Development_FR_1.pdf

« The Future of Mining in Canada's North » (Conference Board du Canada) *(en anglais seulement)*
http://www.conferenceboard.ca/temp/a9aa769d-63df-444b-9d31-a0f0a2099a7a/13-201_futureofmining_cfn.pdf

« Crise des compétences au Canada : Ce que nous avons entendu. Rapport de la Chambre de commerce du Canada sur les consultations pancanadiennes menées en 2012 » (Chambre de commerce du Canada)
http://www.chamber.ca/images/uploads/Reports/2012/120923Competences.pdf

Guide des données

Cette section contient une description des sources de données utilisées dans le BMTA ainsi qu'un examen des restrictions et des lignes directrices en matière d'interprétation.

Enquête sur la population active (EPA)

L'EPA est une enquête mensuelle sur les ménages de Statistique Canada. Elle divise la population canadienne âgée de 15 ans et plus en trois groupes distincts : les chômeurs, les personnes à l'emploi et les personnes qui ont quitté la population active (les personnes sans emploi et qui ne sont pas activement à la recherche d'un emploi); elle présente aussi des renseignements sur le marché du travail canadien.

Dans le contexte du BMTA, l'EPA est utile parce qu'il s'agit de la seule enquête qui présente de l'information mensuelle sur la population active pour les Autochtones. Cependant, elle a ses limites quant à l'analyse des résultats du marché du travail autochtone :

- l'échantillon de l'EPA ne comprend pas les personnes vivant dans les collectivités des Premières nations (dans une réserve) et dans les peuplements autochtones;
- les données provenant du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont été recueillies au moyen de différentes méthodes et sont exclues des estimations nationales. Cependant, l'échantillon des territoires comprend à la fois les collectivités autochtones et non autochtones;
- de petits échantillons d'Autochtones limitent l'étendue selon laquelle les résultats peuvent être répartis pour les petits groupes (p. ex., par niveau de compétence) ou les régions plus petites que le niveau provincial. Cela assure la fiabilité des estimations et le respect de la vie privée des particuliers et des familles;
- les données sur les Autochtones tirées de l'EPA ne sont pas rajustées en fonction des saisons (voir le **Glossaire**), ce qui rend difficile l'évaluation des changements sur de courtes périodes.

Identification de la population autochtone

L'identité autochtone est déterminée lorsque les répondants s'identifient avec au moins un groupe autochtone, comme Indien de l'Amérique du Nord, Métis ou Inuit. Cela ressemble au concept de l'identité autochtone du Recensement[1].

Étendue et portée

Étant donné les limites relatives aux territoires et aux réserves, les analyses des résultats du marché du travail autochtone se rapportent aux *Autochtones vivant hors réserve dans les dix provinces* seulement.

Les caractéristiques de la population autochtone décrites dans le BMTA peuvent différer par rapport à d'autres publications, en particulier celles qui sont fondées sur le Recensement de la population ou l'Enquête auprès des peuples autochtones, qui touchent un plus grand nombre d'Autochtones.

EPA – liens et références utiles

- Enquête sur la population active
- Les Autochtones et le marché du travail

Recensement du Canada/Enquête nationale auprès des ménages

Le *Recensement du Canada* est une énumération détaillée de la population du Canada. Le Recensement a lieu tous les cinq ans. Les résultats du Recensement de 2011 sont publiés tout au long de l'année 2012. En 2011, la population du Canada totalisait 33 476 690 personnes.

Le Recensement de 2011 ne fournit pas de données sur les Autochtones. Cependant, *l'Enquête nationale auprès des ménages* (ENM) de 2011, une enquête volontaire, fourni certains renseignements sur les Autochtones.

Recensement/ENM – liens utiles et références

- Recensement du Canada
- Enquête nationale auprès des ménages de 2011
- Les peuples autochtones au Canada en 2011
- Profil de la population autochtone, Recensement de 2006

[1] Il faut souligner que ce concept est différent du concept *d'ascendance autochtone*, qui est également utilisé dans le recensement.

Glossaire

À l'extérieur de la population active : Les personnes qui sont à l'extérieur de la population active sont celles qui, pendant la semaine de référence de l'EPA, n'étaient pas disposées ou en mesure d'offrir ou de fournir des services de main-d'œuvre en vertu des conditions existant dans leurs marchés du travail, c'est-à-dire qu'elles ne sont ni occupées, ni en chômage.

Chômage : Les chômeurs sont les personnes qui, pendant la semaine de référence de l'EPA :

1) étaient en mise à pied temporaire pendant la semaine de référence avec une attente de rappel et qui étaient prêtes à travailler;
2) étaient sans travail, avaient cherché du travail pendant les quatre dernières semaines, et étaient prêtes à travailler;
3) avaient un nouvel emploi qui devait commencer dans les quatre prochaines semaines à compter de la semaine de référence, et étaient prêtes à travailler.

Croissance de l'emploi : Cela renvoie à d'autres postes qui n'existaient pas l'année précédente.

Demande de remplacement : Les possibilités d'emploi découlant d'un roulement dans les emplois existants lorsque les personnes quittent le marché du travail de manière permanente ou temporaire. Par exemple, les personnes qui prennent leur retraite et celles qui quittent temporairement leur emploi pour s'occuper des enfants.

Désaisonnalisation : Une suite rajustée selon la saison est une suite dont on a éliminé les mouvements saisonniers. Les mouvements saisonniers sont causés par des événements annuels réguliers comme le climat, les jours fériés, les périodes de congé annuel et les cycles liés aux récoltes, à la production et aux ventes au détail associés à Noël et à Pâques. La désaisonnalisation est un processus complexe utilisé afin d'éliminer ces variations.

Emploi : Les personnes occupées sont celles qui, pendant la semaine de référence de l'EPA :

1) ont fait toutes sortes de travail ou de tâches, c'est-à-dire, du travail rémunéré dans le cadre d'une relation employeur-employé, ou de travail indépendant. Cela comprend aussi le travail familial non rémunéré;
2) avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail en raison de facteurs tels que sa propre maladie ou incapacité, des responsabilités personnelles ou familiales, un congé annuel, un conflit de travail ou autres raisons (excluant les personnes mises en pied, entre deux emplois occasionnels, et ceux ayant un emploi avec une date de début future).

Industrie : La nature générale des activités exercées par l'établissement où la personne a travaillé (emploi principal seulement), selon le Système de classification de l'industrie de l'Amérique du Nord (SCIAN 2002).

Industries de production des biens (ou secteur des biens, ou industries des biens) : Ces secteurs comprennent l'agriculture; la foresterie, la pêche, les mines, l'extraction du pétrole et du gaz; les services publics (l'électricité, le gaz et l'eau); la construction; et la fabrication.

Médiane : La valeur numérique qui sépare la moitié supérieure d'un échantillon, de la population ou de la répartition, de la moitié inférieure.

Moyenne mobile de trois mois : Les moyennes mobiles servent à réduire les variations à court terme causées par des échantillons relativement petits. Ce processus statistique triple la taille de l'échantillon et améliore la fiabilité des estimations. Par exemple, les données de moyenne mobile de trois mois pour janvier s'appuieraient sur la moyenne des données de novembre, décembre et janvier.

PIB/produit intérieur brut : La valeur marchande de toutes les marchandises et tous les services finaux produits dans un pays dans une période donnée.

Population : La population cible visée par l'EPA correspond à toutes les personnes âgées de 15 ans et plus résidant dans les provinces du Canada, à l'exception des personnes vivant dans une réserve indienne, les membres à temps de la Force armée régulière, et les personnes vivant en institutions (par exemple, les détenus d'institutions pénales et les patients d'hôpitaux ou d'établissements de soins infirmiers qui habitent dans l'institution depuis plus de six mois).

Population active : La population civile non institutionnalisée âgée de 15 ans et plus qui, au cours de la semaine de référence de l'EPA, était occupée ou en chômage.

Poste vacant : Un poste est considéré comme « vacant » s'il satisfait à trois conditions: il existe un poste particulier, le travail pourrait commencer dans les 30 jours et l'employeur cherche activement des employés à l'extérieur de l'organisation pour pourvoir le poste.

Profession : Renvoie au genre de travail effectué par les personnes pendant la semaine de référence de l'EPA. Pour celles qui ne sont pas actuellement occupées, l'information est recueillie du plus récent emploi occupé au cours de l'année précédente. La classification professionnelle s'appuie sur la Classification nationale des professions pour statistiques 2001 (CNP-S 2001).

Ratios de chômage-postes vacants : Le ratio de chômeurs qui ont travaillé la dernière fois au cours des 12 mois précédents par rapport aux postes vacants. Plus le ratio est bas, plus la situation du marché du travail est favorable et vice-versa. Pour le ratio chômage-postes vacants par secteur, c'est le dernier secteur d'emploi du chômeur qui est utilisé. Cela n'implique pas qu'ils continuent à chercher un emploi dans ce secteur.

Région économique : Les régions économiques (RE) sont établies en collaboration avec les provinces. Les régions correspondent généralement aux régions utilisées par les provinces à des fins administratives et statistiques, ainsi que par Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements et des cartes, consultez l'*Enquête sur la population–population cible*.

Secteurs des services (ou secteur tertiaire ou industries des services) : Ces secteurs comprennent le commerce; le transport et l'entreposage; les finances, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services aux entreprises, aux bâtiments et les autres services de soutien; les services d'enseignement; les soins de santé et l'aide sociale; l'information, la culture et les loisirs; l'hébergement et la restauration; ainsi que l'administration publique.

Semaine de référence : La semaine civile complète (du dimanche au samedi) touchée par l'EPA tous les mois. C'est habituellement la semaine qui compte le 15^{e} jour du mois.

Taux d'activité : La population active totale exprimée comme pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe particulier (p. ex. les femmes âgées de 25 ans et plus) est la population active de ce groupe exprimée comme pourcentage de la population de ce groupe.

Taux d'emploi (ratio emploi/population) : Le nombre de personnes occupées exprimé comme pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (âge, sexe, état civil, province, etc.) est le nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé comme pourcentage de la population pour ce groupe.

Taux de chômage : Le nombre de chômeurs exprimé comme pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe particulier (par exemple, âge, sexe, état civil) est le nombre de chômeurs de ce groupe exprimé comme pourcentage de la population active pour ce groupe.

Travail indépendant : Les propriétaires actifs d'une entreprise d'une exploitation agricole ou d'une pratique professionnelle constituée en société, ou les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'une pratique professionnelle non constituée en société. Ce dernier groupe comprend aussi les travailleurs indépendants qui ne sont pas propriétaires d'une entreprise (comme les gardiens d'enfants et les camelots). Les travailleurs indépendants sont aussi subdivisés selon ceux qui ont de l'aide rémunérée ou non.

Type de travail : L'horaire de travail à plein temps ou à temps partiel. L'emploi à plein temps consiste en personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus à leur emploi principal ou unique. L'emploi à temps partiel consiste habituellement en personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou unique. Cette information est disponible pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé au cours de l'année précédente.

Pour d'autres termes et plus d'explication, voir Statistique Canada (2011) *Guide de l'Enquête sur la population active.*